



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF FINANCES

## ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

EMPLOYEE BENEFITS

DIPLOMOVÁ PRÁCE  
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE  
AUTHOR

Bc. MIROSLAV VYVOZIL

VEDOUCÍ PRÁCE  
SUPERVISOR

JUDr. Ing. JAN KOPŘIVA, Ph.D.

BRNO 2014

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Vyvozil Miroslav, Bc.**

---

Účetnictví a finanční řízení podniku (6208T117)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

## **Zaměstnanecké benefity**

v anglickém jazyce:

## **Employee Benefits**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza současného stavu

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 1.vydání.

Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. Management lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.

485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2007. 132 s.

ISBN 978-80-7357-275-4.

ŠTIKAR, J. a kol. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

PLAMÍNEK, J. Tajemství motivace. Praha: Grada, 2007. ISBN 80-247-1991-6.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ing. Jan Kopřiva, Ph.D.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2013/2014.

L.S.

---

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.  
Ředitel ústavu

---

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
Děkan fakulty

V Brně, dne 23.01.2014

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce se zabývá problematikou poskytování zaměstnaneckých benefitů v ziskovém a neziskovém sektoru. Teoretická část vychází z odborné literatury, definuje zaměstnanecké benefity, popisuje motivaci, uvádí legislativu upravující zaměstnanecké benefity a podrobně popisuje jednotlivé benefity se zaměřením na daňovou uznatelnost. Praktická část se zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů podnikatelského subjektu a neziskové organizace, zpracovává dotazníkové šetření jejich zaměstnanců pro srovnání v poskytování benefitů a zpracovává návrhy a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů v komparovaných organizacích.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Zaměstnanecké benefity, motivace, optimalizace, daň z příjmů ze závislé činnosti, sociální pojištění, zdravotní pojištění, ziskový sektor, neziskový sektor

## **ABSTRACT**

This Master's thesis engaged in the questions of provided employee benefits in profit and non-profit sector. The theoretical part is based on professional literature, defining employee benefits, motivation and legislation which regulates employee benefits and describes in detail individual benefits with focus on the tax deductibility. The Practical part is engaged in the questions of analysis of employee benefits of profit and non-profit organization, it processes surveying theirs employees for comparison in provide benefits and it processes about proposals and recommendation for optimization employee benefits in these compared organizations.

## **KEY WORDS**

Employee benefits, motivation, optimization, income tax, social insurance, health insurance, profit sector, non-profit sector

## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE**

VYVOZIL, M. *Zaměstnanecké benefity*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2014. 95 s. Vedoucí diplomové práce JUDr. Ing. JAN KOPŘIVA, Ph.D.

## **ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci zpracoval samostatně na základě uvedené literatury a pod vedením svého vedoucího diplomové práce. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, a že jsem v práci neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 23. ledna 2014

Bc. Miroslav Vyvozil

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji tímto vedoucímu diplomové práce JUDr. Ing. Janu Kopřivovi, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytl při zpracování této diplomové práce. Dále bych rád poděkoval neziskové organizaci Charita Šternberk, společnosti Strojírna PŽ, s. r. o. a všem jejich zaměstnancům za poskytnutí potřebných materiálů, vstřícný přístup a vyplnění dotazníku.

# OBSAH

OBSAH .....	10
ÚVOD .....	12
1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍL PRÁCE .....	13
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE.....	14
2.1 Historie a význam zaměstnaneckých benefitů.....	14
2.2 Motivace a motivační nástroje.....	15
2.2.1 Typy motivace .....	16
2.2.2 Nástroje motivace.....	17
2.3 Odměňování zaměstnanců .....	17
2.4 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů .....	17
2.4.1 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu Zákoníku práce	18
2.4.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů dle Zákona o daních z příjmů .....	19
2.4.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.....	21
2.5 Poskytování benefitů, typy daňového řešení a jejich poskytovatelé .....	22
2.5.1 Poskytování benefitů a typy daňového řešení .....	22
2.5.2 Poskytovatelé benefitů .....	24
3 JEDNOTLIVÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....	30
3.1 Stravování zaměstnanců .....	30
3.1.1 Daňové řešení stravování u zaměstnance .....	30
3.1.2 Daňové řešení poskytnutého příspěvku na stravování u zaměstnavatele.....	31
3.2 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění .....	32
3.2.1 Daňové řešení příspěvků u zaměstnance .....	33
3.2.2 Daňové řešení příspěvků u zaměstnavatele.....	34
3.3 Odborný rozvoj zaměstnanců .....	35
3.3.1 Daňové řešení vzdělávání u zaměstnance .....	35
3.3.2 Daňové řešení u zaměstnavatele.....	35



3.4	Bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům.....	36
3.4.1	Daňové řešení poskytnutí motorového vozidla u zaměstnance.....	36
3.4.2	Daňové řešení poskytnutí motorového vozidla na straně zaměstnavatele.....	36
3.5	Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci zaměstnancům.....	37
3.5.1	Daňové řešení příspěvků na kulturu, sport a rekreaci z pohledu zaměstnance.....	37
3.5.2	Daňové řešení příspěvků na kulturu, sport a rekreaci z pohledu zaměstnavatele.....	38
3.6	Dary zaměstnancům.....	38
3.7	Půjčky poskytnuté zaměstnancům.....	39
3.7.1	Daňové řešení půjčky na straně zaměstnance .....	39
3.7.2	Daňové půjčky na straně zaměstnavatele .....	40
3.7.3	Nenávratné půjčky zaměstnancům .....	40
3.8	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	41
3.8.1	Daňové řešení dopravy z pohledu zaměstnance.....	41
3.8.2	Daňové řešení dopravy z pohledu zaměstnavatele.....	42
3.9	Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům .....	42
3.9.1	Daňové řešení přechodného ubytování z pohledu zaměstnance .....	42
3.9.2	Daňové řešení přechodného ubytování z pohledu zaměstnavatele .....	43
3.10	Poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti .....	43
3.10.1	Poskytování občerstvení na pracovišti .....	43
3.10.2	Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti .....	44
3.10.3	Poskytování ochranných nápojů na pracovišti .....	45
3.11	Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům .....	46
3.12	Shrnutí popsáných benefitů.....	46
4	ANALÝZA SPOLEČNOSTI STROJÍRNA PŽ S. R. O. ....	50
4.1	Charakteristika organizace.....	50
4.1.1	Organizační struktura .....	50
4.2	Zaměstnanecké benefity .....	51
4.2.1	Stravenky .....	51

4.2.2	Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti .....	51
4.2.3	Poskytování ochranných nápojů na pracovišti .....	51
4.2.4	Příspěvek na penzijní připojištění .....	51
4.2.5	Jazykové kurzy .....	52
4.2.6	Služební telefon .....	52
4.2.7	Zvýhodněné půjčky .....	52
4.2.8	Finanční odměny .....	52
4.2.9	Dary zaměstnancům k životním výročím .....	52
4.2.10	Firemní večírky .....	53
4.3	Vyhodnocení dotazníku .....	53
5	ANALÝZA CHARITY ŠTERNBERK – STŘEDISKO ŠTERNBERK .....	63
5.1	Charakteristika organizace .....	63
5.2	Zaměstnanecké benefity .....	65
5.2.1	Nealkoholické nápoje .....	65
5.2.2	Týden dovolené navíc .....	65
5.2.3	Jazykové kurzy .....	65
5.2.4	Očkování .....	65
5.2.5	Služební telefon .....	66
5.2.6	Finanční odměna .....	66
5.2.7	Věcné dary .....	67
5.2.8	2 denní pobyt .....	67
5.2.9	Firemní večírek .....	67
5.2.10	Možnost práce z domu .....	67
5.2.11	Vyhlášení nejlepšího pracovníka roku .....	67
5.2.12	příspěvek na pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli (ZAM ZAM) .....	68
5.3	Vyhodnocení dotazníku .....	68
6	SROVNÁNÍ OBOU ORGANIZACÍ .....	79
6.1	Srovnání zaměstnaneckých benefitů .....	79
6.2	Shrnutí výsledků průzkumu .....	81
7	NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO OPTIMALIZACI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	83

7.1	Návrhy a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů u Strojírny PŽ, s. r. o. ....	83
7.1.1	Finanční odměny .....	83
7.1.2	Penzijní připojištění.....	87
7.1.3	Příspěvky na rekreaci, sport a kulturu .....	87
7.2	Návrhy a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů v organizaci Charita Šternberk .....	88
8	ZÁVĚR.....	90
	Seznam použité literatury .....	92
	Seznam grafů.....	94
	Seznam tabulek.....	95
	Seznam příloh.....	95

## ÚVOD

Lidská práce je nepostradatelný výrobní faktor ovlivňující celou společnost. Efektivita lidské činnosti je klíčová pro úspěch či neúspěch každé organizace a je odvozená od správné motivace zaměstnanců. Jedním ze způsobů jak správně namotivovat člověka je nabídnout mu něco po čem touží a při splnění podmínek ho náležitě odměnit. Z pohledu zaměstnance se jedná o získání určité zaměstnanecké výhody. Zaměstnanecké výhody se také nazývají zaměstnanecké benefity a jsou tématem této diplomové práce. Diplomová práce je rozdělena do 7 systematicky zpracovaných kapitol.

V první kapitole najdeme vymezení problému a cíle této práce.

Druhá kapitola je věnována historii a významu zaměstnaneckých benefitů, motivací a motivačních nástrojů a odměňováním zaměstnanců. V této části se také dozvíme o legislativě, upravující zaměstnanecké benefity. Dozvíme se, že některé benefity zaměstnancům zvyšují daň z příjmů ze závislé činnosti a některé ji neovlivňují.

Třetí kapitola se zaměřuje na jednotlivé zaměstnanecké benefity, které se nejčastěji používají pro motivaci zaměstnanců. Každému benefitu je věnována příslušná podkapitola, ve které je popsán jeho daňový dopad z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Na závěr této kapitoly je vypracováno shrnutí pro lepší orientaci.

Ve čtvrté a páté kapitole jsou zpracovány analýzy společnosti Strojírna PŽ, s. r. o., která zastupuje ziskový sektor a Charity Šternberk, která zastupuje neziskový sektor. Dozvíme se základní informace o organizacích a jejich činnostech. Větší část těchto kapitol se věnuje jednotlivým benefitům, které tyto organizace poskytují a dotazníkovému šetření zaměstnanců.

V šesté kapitole je zpracováno srovnání obou organizací v poskytování zaměstnaneckých benefitů na základě analýz těchto organizací a dotazníkového šetření.

Závěrečná sedmá kapitola je na základě zjištěných informací zaměřena na zpracování návrhů a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů v komparovaných organizacích

# **1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍL PRÁCE**

Diplomová práce se zabývá zaměstnaneckými benefity a motivací zaměstnanců v ziskovém a neziskovém sektoru. Cílem diplomové práce je zhodnotit poskytování zaměstnaneckých benefitů v ziskovém a neziskovém sektoru. Práce se zaměří na srovnání organizace v ziskovém sektoru s neziskovou organizací v poskytování benefitů. Dílčími cíli bude vypracování návrhu a doporučení pro optimalizace zaměstnaneckých benefitů v komparovaných organizacích.

## 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

V teoretické části je popsána historie a význam zaměstnaneckých benefitů, motivace, motivačními nástroji a odměňováním zaměstnanců. Dále se zabývá legislativní úpravou zaměstnaneckých benefitů v ČR z pohledu zákoníku práce, zákona o daních z příjmů a z pohledu zákonů o pojistném na sociálním zabezpečení a na zdravotním pojištění. Poslední část druhé kapitoly se zaměřuje na poskytování benefitů, popisuje typy daňového řešení a poskytovatele benefitů v ČR

### 2.1 Historie a význam zaměstnaneckých benefitů

Slovo benefit můžeme významově vnímat ve dvou rovinách. První rovina je rovinou historickou. *Benefice (beneficie)* dříve byla divadelním představením ve prospěch nějakého herce. V dnešním pojetí benefice znamená kulturní akci, jejíž výtěžek je určen humanitním účelům. V lenním právu znamenalo *beneficium* (obročí) statek udělovaný králem za prokázané služby. Tento statek si člověk mohl vysloužit po dobu svého života, později dědičně pro potomky. *Beneficium* nepředstavovalo jen statek, mohlo se jednat i o úřad a s ním spojený příjem. Takto obdařený člověk byl nazýván beneficiářem či beneficentem. V církevním právu obročí představuje důchod spojený s vykonáním nějakého církevního úřadu.<sup>1</sup>

Druhá rovina je rovinou aktuální, kde slovo benefit má také více významů podle hlediska tematizace. Personalistika například sleduje efekty vedoucí k optimalizaci pracovní síly na pracovišti. V daňovém právu význam benefitů spočívá v užití protiplnění státu za plnění daňových povinností. Jako benefit se označuje třeba i dotace z veřejného rozpočtu, jako výhoda účastníka systému splňujícího podmínky získání dotace a zároveň podléhajícího kontrole dodržování těchto podmínek. Obecně můžeme benefit označit jako výhodu či prospěch někoho, ve srovnání s jiným.<sup>2</sup>

Zaměstnanecké benefity představují zaměstnanecké výhody a jsou aktuální tematikou. V mnoha případech mají zvýhodněný daňový a odvodový režim. Z těchto důvodů jsou taková to plnění zaměstnavateli používána a zaměstnanci požadována. Zaměstnavatelé

---

<sup>1</sup> PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*, s.15

<sup>2</sup> Tamtéž

benefity používají v rámci daňové optimalizace, jako legální daňovou praxi vedoucí ke snížení daňové zátěže, jež jsou daňovými zákony vymezeny. Prosperující firmy se předhánějí v poskytování různorodých benefitů. Tyto výhody získává zaměstnanec díky svému zaměstnaneckému poměru k zaměstnavateli. Zaměstnanecké benefity slouží k prohloubení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci. Množství a druhy poskytovaných benefitů závisí na možnostech zaměstnavatele, druhu podnikatelské činnosti a potřebách zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity jsou buď vyjednávány kolektivně a zahrnuty do kolektivních smluv nebo jsou vyjednávány individuálně a zahrnuty do individuálních smluv zaměstnanců nebo může jít o kombinovaný systém výše zmíněných. Zaměstnanecké benefity rovněž mohou být zahrnuty ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.<sup>3</sup>

Vedle pohyblivé části platu, závislé na kvalitě a množství odvedené práce, využívá stále více zaměstnavatelů výhody, které mají motivační funkci. Mají vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět co nejlepší práci. Z ekonomického hlediska poskytování benefitů může znamenat úsporu mzdových nákladů s ohledem na daňové úlevy a zvýhodnění. Poskytování benefitů je součástí personální politiky, slouží jako nástroj personálního managementu mající za cíl přilákat a udržet kvalitní zaměstnance, zvýšit motivaci a produktivitu, snížit fluktuaci a s ní spojené náklady. Zaměstnanecké benefity jsou efektivní investicí do zaměstnanců. Tvorba motivačních programů je dlouhodobá záležitost vyžadující systematický přístup, dobré znalosti psychologie a sociologie práce. Poskytování benefitů posiluje firemní kulturu, pomáhá budovat reputaci, zvyšuje image zaměstnavatele a jeho atraktivitu. Je to způsob, jak se odlišit od konkurence a získat konkurenční výhodu. Zaměstnavatelé musí dbát na rovné zacházení se všemi zaměstnanci, poskytování benefitů nesmí být podle zákoníku práce diskriminační.<sup>4</sup>

## **2.2 Motivace a motivační nástroje**

Každého zaměstnavatele zajímá, jak dosáhnout trvalé vysoké úrovně výkonu jeho zaměstnanců a co je pro to potřebné udělat. Jednou z cest dosažení tohoto příznivého stavu je věnování zvýšené pozornosti nejvhodnějšímu způsobu motivování lidí pomocí

---

<sup>3</sup> PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*, s. 16

<sup>4</sup> Tamtéž, s. 17

nástrojů motivace. Mezi nástroje motivace lze zařadit různé stimuly, odměny, vedení lidí a nejdůležitější je práce, kterou zaměstnanci vykonávají a podmínky ve kterých pracují. Cílem je vytvořit a rozvíjet motivační proces a pracovní prostředí, které zajistí dosažení pracovních výsledků vytečených managementem podniku.<sup>5</sup>

Motiv je důvod pro to, abychom něco udělali. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité kroky pravděpodobně povedou k dosažení nějakého cíle a ceněné odměny, která uspokojí jejich potřeby. Dobře motivováni lidé mají jasně definované cíle, díky tomu mohou pracovat efektivně na jejich dosažení.<sup>6</sup>

### 2.2.1 Typy motivace

Pracovní motivace má dvě cesty (dva typy). První cestou je ta, kdy se lidé motivují sami tím, že hledají, nalézají a vykonávají práci, která uspokojuje jejich potřeby nebo plní očekávané cíle. Druhá cesta pracovní motivace je prostřednictvím metod managementu, jako je odměna, povýšení, pochvala a další.<sup>7</sup>

Tyto dva typy motivace lze podle Armstronga charakterizovat jako:

- **vnitřní motivace** – faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali nebo aby se vydali určitým směrem. Tyto faktory tvoří odpovědnost (pocit, že práce je důležitá a že máme kontrolu nad vlastními možnostmi), autonomie, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavost práce a možnost kariérního postupu.
- **vnější motivace** – to, co dělá management pro lidi, aby je motivoval. Tvoří ji odměny, zvýšení platu, pochvala, povýšení, a také tresty jako je disciplinární řízení, odepření části platu nebo mzdy a kritika.

Vnější motivaci můžeme přirovnat ke stimulaci. Má obrovskou výhodu ve své jednoduchosti a účinnosti. Dokud se vyplácí odměna a kompenzuje se nepohodlí, očekáváme, že práce bude probíhat. Jakmile dojde k ukončení stimulace, práce se zastaví. Z toho můžeme vyvodit, že nepůsobí dlouhodobě. Vnitřní motivace je

---

<sup>5</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*, s. 218

<sup>6</sup> Tamtéž, s. 219

<sup>7</sup> Tamtéž, s. 220



nositelkou obrovské výhody v případech, kdy se zaměstnavatel trefí do motivů, které jeho zaměstnanci mají. Práce pak probíhá i bez přítoku vnějších podnětů a to z důvodu že je práce naplňuje a považuje ji za důležitou. Tato motivace je tedy dlouhodobá.<sup>8</sup>

### 2.2.2 Nástroje motivace

Existuje velké množství motivačních nástrojů, které organizace používají k motivaci svých zaměstnanců. Nástroje motivace můžeme členit do dvou skupin. První skupinou jsou ekonomické (finanční) nástroje motivace. Zde najdeme platy, odměny, příspěvky, bonusy, prémie a placené přesčasy. Druhou skupinou jsou neekonomické nástroje motivace. Mezi ně patří všechny ostatní motivační nástroje např.: pochvala, kritika, vybavenost pracoviště, pracovní podmínky, zapojení pracovníka do rozhodování. Obě skupiny nástrojů motivace jsou pro zaměstnance důležité a organizace by se měla zaměřit na vytvoření jednotného systému, který obsahuje finanční i nefinanční nástroje motivace.<sup>9</sup>

## 2.3 Odměňování zaměstnanců

Odměňování pracovníku je jedna z nejstarších a nejdůležitějších personálních činností. Moderní řízení lidských zdrojů nezahrnuje pouze mzdu, plat či jiné peněžní odměny zaměstnanci jako kompenzaci za vykonávanou práci. Moderní odměňování obsahuje i povýšení, formální uznání, a zaměstnanecké výhody (často nepeněžní) poskytované organizací zaměstnanci na základě pracovního vztahu a nejen podle pracovního výkonu. Odměny mohou zahrnovat i věci, které nejsou na první pohled zcela zřejmé, ale pro zaměstnance mohou být důležité, např. nadstandardní vybavení kanceláře, umístění kanceláře, parkovací místo a další. Mezi odměny je zařazeno i vzdělávání poskytované organizací.<sup>10</sup>

## 2.4 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů

Hlavními legislativními normami upravující zaměstnanecké benefity jsou:

1. **Zákon č. 262/2006 Sb.**, Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,

---

<sup>8</sup> PLAMNEK, J., *Tajemství motivace*, s. 14 - 15

<sup>9</sup> KLUPÁKOVÁ, H. Motivační nástroje. In: *Think Together 2011: Doktorská konference, 7. února 2011* [online]. Praha. s 74 – 80 [cit. 2013-02-11] ISBN 978-80-213-2169-4 Dostupná z: <[http://tt.pef.czu.cz/Files/1\\_printVersion\\_14.pdf](http://tt.pef.czu.cz/Files/1_printVersion_14.pdf)>

<sup>10</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. s 265 - 266

2. **Zákon č. 586/1992 Sb.**, o daních z příjmů, ve znění zákona č. **500/2012 Sb.**,
3. **Zákon č. 500/2012 Sb.**, o změně daňových, pojistných a dalších zákonů, v souvislosti se snižováním schodků veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů,
4. **Zákon č. 589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
5. **Zákon č. 592/1992 Sb.** o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
6. **Vyhláška č. 114/2002 Sb.**, o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů,

#### **2.4.1 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu Zákoníku práce**

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o následující plnění zaměstnavatele<sup>11</sup>:

7. **odstupné** upravuje § 67 a § 68 Zákoníku práce zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů dle § 52 písm. a) až c) ZP přísluší **odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku** jeho průměrného výdělku ve vazbě na trvání pracovního poměru zaměstnavatele. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou dle §52 písm. d) ZP přísluší zaměstnanci **odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku** průměrného výdělku,
8. **cestovní náhrady** upravuje § 151 až §189 ZP. U podnikatelské sféry stanovuje stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě pouze v minimální výši. Horní hranice těchto cestovních náhrad není omezena,
9. **odborný rozvoj zaměstnanců** upravuje § 227 až § 235 ZP. Vymezuje zaškolení a zaučení zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců včetně uzavírání kvalifikační dohody na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. Současně stanoví minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

---

<sup>11</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 22

V oblasti mezd se Zákoník práce v Hlavě II. a VI. u podnikatelských subjektů vyjmenovává následující minimální příplatky:

- příplatky ke mzdě za práci přesčas v minimální výši 25 % průměrného výdělku dle § 114 ZP,
- příplatky ke mzdě za práci ve svátek v minimální výši, než je průměrný výdělek zaměstnance místo náhradního volna dle § 115 odst. 2 ZP,
- příplatek ke mzdě za práci v noci nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku dle § 116 ZP
- příplatky ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí nejméně ve výši 4,80 Kč za hodinu práce dle § 117 ZP,
- příplatky ke mzdě za práci v sobotu a neděli nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku dle § 118 ZP,
- odměna za pracovní pohotovost nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku dle § 140 ZP

Zaměstnavatel však může stanovit i vyšší plnění než stanovuje zákoník práce. V takovém případě se jedná o benefity poskytované nad rámec zákoníku práce.

#### **2.4.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů dle Zákona o daních z příjmů**

Posuzování daňového řešení zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance je nutné zkoumat, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Je-li předmětem daně, zjišťujeme, jestli jde o příjem podléhající daně z příjmů ze závislé činnosti nebo je od této daně osvobozen podle § 6 odst. 9 ZDP.<sup>12</sup>

Osvobození podle § 6 odst. 9 ZDP se uplatňuje v následujících situacích:

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- hodnota nepeněžních darů do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance.

---

<sup>12</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 23

Zákon o daních z příjmu obsahuje v ustanovení § 6 některá plnění zaměstnavatele limity, do jejich výše není plnění zaměstnavatele předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 7 ZDP). Obsahuje také limity, do jejich výše jsou poskytovaná zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 9 ZDP). Jedná se o následující situace<sup>13</sup>:

- předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti není výše náhrad cestovních výdajů poskytovaných zaměstnanci zaměstnavatelem,
- od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí rekreace v úhrnu do výše 20 000 Kč za rok,
- od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí přechodného ubytování a to do maximální výše 3 500 Kč měsíčně,
- od daně z příjmu ze závislé činnosti je osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění v celkovém úhrnu 30 000 Kč za rok. (od 1. 1. 2013 Zákonem č. 403/2012 Sb.)<sup>14</sup>

Daňové řešení uznatelnosti výdajů (nákladů) zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnavatelem je zakotveno v § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Podle něj jsou daňově uznatelným výdajem náklady na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšení rozsah doby odpočinku zaměstnanců. Za předpokladu že práva zaměstnanců vyplývají buď z kolektivní smlouvy, z vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>15</sup>

Daňově uznatelnými náklady nejsou:

- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, sportovní akce a zájezdy,
- výdaje nad limity stanové ZDP,
- výdaje převyšující příjmy v zařízení k uspokojování potřeb zaměstnanců,
- výdaje na reprezentaci,

---

<sup>13</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s.24

<sup>14</sup> Do roku 2012 platil starý předpis do výše 24 000 Kč.

<sup>15</sup> Tamtéž, s. 25

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.<sup>16</sup>

### **2.4.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění**

Vyměřovací základ zaměstnance pro odvod sociálního pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou podle zákona o dani z příjmů předmětem této daně a nejsou osvobozeny. Podle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a podle § 3 odst. 1 Zákona č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů je stanoveno, že zaúčtovaným příjmem se rozumí plnění v peněžní nebo nepeněžní formě poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci. Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění se zahrnuje např.:<sup>17</sup>

- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební a soukromé účely,
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky prodány nebo služby poskytnuty zaměstnancům.

Podle § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., a podle § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb. se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují následující příjmy:<sup>18</sup>

- náhrady škody podle ZP – náhrada za ztrátu na výděлку v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Podléhá však dani z příjmů ze závislé činnosti,
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základně zvláštních předpisů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Podléhá však dani z příjmů ze závislé činnosti,

<sup>16</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 25

<sup>17</sup> Tamtéž, s. 26

<sup>18</sup> Tamtéž, s. 27

- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci v případě mimořádně obtížných poměrů z důvodů životní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie,
- věrnostní přídavek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání.

## 2.5 Poskytování benefitů, typy daňového řešení a jejich poskytovatelé

Následující podkapitoly se zabývají formami poskytování benefitů, typy daňového řešení, jejich poskytovateli a nejčastěji poskytovanými benefity v ČR.

### 2.5.1 Poskytování benefitů a typy daňového řešení

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány následujícími formami<sup>19</sup>:

- **fixní způsob poskytování benefitů** – v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatel stanoví základní zaměstnanecké benefity určené pro všechny zaměstnance a je na nich, jestli je využijí;
- **flexibilní způsob poskytování benefitů (cafateria systém)** – v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a každému zaměstnanci stanoví roční limit bodů podle vlastních nediskriminačních kritérií (délka odpracovaných let, pozice, atd.). Zaměstnanci si sami vyberou benefity, které se jim nejvíce zamlouvají. Benefity jsou bodově ohodnocené a zaměstnanci je mohou libovolně čerpat do svého bodového limitu.

V kapitole legislativní úprava jsme se dozvěděli, že zaměstnanecké výhody mohou vstupovat do výpočtu daní a odvodů. Následující přehled ukazuje typy, se kterými se můžeme u zaměstnaneckých výhod setkat<sup>20</sup>:

---

<sup>19</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s.15

**u zaměstnance jsou benefity:**

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- nezahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění,
- zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení téhož odvodu,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy;

**u zaměstnavatele jsou benefity:**

- poskytovány jako daňové uznatelné náklady
- poskytovány jako daňové neúčinné náklady
- poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění.

Podle Macháčka „*Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základně daně z příjmů.*”<sup>21</sup>

Zaměstnanecké benefity mohou být zaměstnavatelem poskytovány<sup>22</sup>:

**všem zaměstnancům organizace** – např. příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, příspěvky na rekreaci, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti,

**vybraným skupinám zaměstnanců** – např. manažerské auto, zaměstnanecké akcie, hrazení dopravy do zaměstnání,

**individuálním zaměstnancům** – např. při živelné pohromě, neštěstí v rodině.

Nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody zaměstnavatelem:

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců, prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace,
- příspěvek na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,

---

<sup>20</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity* s. 2 – 3

<sup>21</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s.16

<sup>22</sup> tamtéž, s 16 – 17

- příspěvek na sport a kulturu,
- příspěvek na penzijní pojištění se státním příspěvkem,
- příspěvek na soukromé životní pojištění,
- příspěvek na masáže, rehabilitace a posilování,
- nákup vitaminových přípravků,
- očkování proti chřipce, žloutence a dalším nemocem,
- zvýhodněné půjčky zaměstnancům,
- dary k životním a jiným výročím,
- podpora při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance,
- prodej firemních služeb a výrobků za příznivější ceny než je cena tržní,
- poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti,
- poskytnutí manažerského auta i pro soukromé účely,
- zajištění nebo hrazení dopravy do a ze zaměstnání,
- opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií,
- zřizování firemních školek,
- práce z domova a flexibilní pracovní doba,
- delší dovolená než stanovuje zákoník práce,
- nadstandardní lékařská péče a další.<sup>23</sup>

### 2.5.2 Poskytovatelé benefitů

Zaměstnanecké benefity prostřednictvím poukázek nabízí v ČR velké množství společností. Nejčastěji poskytovanou poukázkou jsou stravenky, které patří do fixního systému odměňování. Dále se velmi rozšiřuje poskytování poukázek flexibilního způsobu odměňování, a to poukázek na volnočasové aktivity a dárkových poukázek a moderních online systémů zaměstnaneckých benefitů. Mezi nejznámější poskytovatele zaměstnaneckých výhod v České republice patří:

**Společnost Sodexo Pass** Česká republika, a. s. nabízí<sup>24</sup>:

- stravenky **Gastro Pass** v nominální hodnotě od 30 do 100 Kč.

<sup>23</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity s. 1 – 2*

<sup>24</sup> Společnost Sodexo Pass ČR a. s. [online]. 2009. [cit. 2013-04-12].

Dostupné z: <http://cz.benefity.sodexo.com/benefity/poukazky-pro-volny>



V rámci flexibilního způsobu odměňování nabízí společnost zaměstnavatelům následující poukázky:

- **Vital Pass** je určená pro podporu zdraví a prevenci. Zaměstnanci s ní mohou platit v lékárnách, optikách, zdravotnických centrech a prodejnách zdravotnických potřeb. Nominální hodnota poukázky je 100, 200 a 500 Kč,
- **Flexi Pass** je flexibilním příspěvkem zaměstnancům na volnočasové aktivity, jako jsou kultura, sportovní aktivity, cestování a dovolená, vzdělávání, nákup zdravotnických potřeb, vitamínů a brýlí, nadstandardní zdravotní péče a lázeňské pobyty. Nominální hodnota poukázky je 50, 100, 200, 500 a 1 000 Kč,
- **Relax Pass** je příspěvkem zaměstnancům na sportovní aktivity, kulturu či relaxaci. Nominální hodnota poukázky je 50, 100 a 200 Kč,
- **Smart Pass** je příspěvkem zaměstnancům na podporu vzdělávání. Využívá se v jazykových školách, ve vzdělávacích střediscích a autoškolách. Nominální hodnota poukázky je 500, 1 000 a 2 000 Kč,
- **Holiday Pass** je příspěvkem zaměstnancům na dovolenou a lázeňské pobyty. Je možné ji využít v síti cestovních kanceláří, hotelů a lázeňských zařízení. Nominální hodnota poukázky je 500, 1 000, 2 000 a 5 000 Kč,
- **Fokus Pass** je poukázkou pro zaměstnance veřejného sektoru. Zahrnující v sobě poukázky Relax Pass a Holiday Pass. Je možné ji použít k relaxaci, sportu, kultury a cestování. Svobodná volba využití poukázky Fokus Pass je limitována účelovostí použití. To znamená, že touto poukázkou není možné platit v restauracích a obchodech. Nominální hodnota poukázky je 50, 100, 200, 500 a 1 000 Kč.

Společnost Sodexo Pass nabízí kromě výše uvedených volnočasových poukázek a stravenek i dárkové poukázky. Mezi dárkové poukázky patří:

- **Gurman Pass** je poukázkou do luxusních restaurací, obdařený zaměstnanec si je může vychutnat v nominální hodnotě 1 500 a 3 000 Kč,
- **Zážitkový Pass** je poukázkou slibující prožití zážitku podle vlastních představ např. tandemové seskoky, golf či relaxaci. Nominální hodnota těchto poukázek je 1 000, 2 000, 3 000 a 5 000 Kč,

- **Dárkový pass** je poukázka zajišťující obdarovanému zaměstnanci vybrat si dárek, který udělá radost. Nominální hodnota těchto poukázek je 50, 100, 150, 200, 300, 500 a 1 000 Kč,
- **Wellness Pass** je poukázka umožňující využití relaxačních center, salónů krásy, thajských masáží či relaxačních víkendových pobytů. Nominální hodnota poukázek je 1 000 a 5 000 Kč,

Společnost Sodexo nabízí kromě poukázek službu **Cafeteria mojeBenefits**, která umožňuje efektivně řídit program zaměstnaneckých benefitů slibující snížit administrativu a náklady spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Výhody Cafeteria mojeBenefits pro zaměstnavatele<sup>25</sup>:

- efektivní řízení rozpočtu a nabídku zaměstnaneckých benefitů podle aktuálních trendů a potřeb společnosti,
- snížení administrativní zátěže spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů,
- optimalizuje nabídku benefitů podle platné legislativy a uspoří tak finanční prostředky,
- podporuje spokojenost a motivaci zaměstnanců,
- poskytuje data formou online reportů,
- zvyšuje prestiž společnosti na trhu práce.

Výhody Cafeteria mojeBenefits pro zaměstnance<sup>26</sup>:

- svobodná volba benefitů dle individuální potřeby zaměstnanců,
- srozumitelný způsob výběru a objednání benefitů,
- široká a pestrá nabídka benefitů a akčních programů,
- vlastní kontrola nad rozpočtem a čerpáním benefitů,
- flexibilní čerpání benefitů 24 hodin denně, 7 dní v týdnu odkudkoliv.

Čerpání benefitů službou Cafeteria je poskytováno následujícími způsoby<sup>27</sup>:

---

<sup>25</sup> Společnost Sodexo Pass ČR a. s.[online]. 2013 [cit. 2013-04-12].  
Dostupné z: <http://cz.benefity.sodexo.com/benefity/cafeteria>

<sup>26</sup> tamtéž

<sup>27</sup> tamtéž

- **online platební brána** – prostřednictvím sítě obchodních partnerů v jejich elektronických obchodech (e-shopech);
- **ePASS** – elektronická poukázka opravňující k využití služeb u obchodníka. Zaměstnanec uskutečňuje nákup přímo v Cafeteria mojeBenefity a obratem obdrží ePASS na svůj e-mail nebo SMS na mobilní telefon a ihned po obdržení může čerpat své benefity;
- **Flexi Pass CARD** – funguje jako standardní platební karta používaná k úhradě volnočasových benefitů prostřednictvím platebního terminálu obchodníka ve vybrané síti partnerských provozoven v ČR. Zaměstnanci mají detailní přehled o svých transakcích a zůstatcích online v systému Cafeteria mojeBenefity.cz

Kromě stravenek, volnočasových poukázek a službě Cafeteria mojeBenefity nabízí společnost Sodexo ještě finanční benefity. Jedná se však pouze o sjednání životního pojištění a penzijního připojištění prostřednictvím společnosti Fincentrum.

**Společnost Edenred CZ s.r.o. nabízí<sup>28</sup>:**

- stravenky **Ticket Restaurant** v nominální hodnotě 30 – 100 Kč. Na přání klienta umožňuje společnost vytisknout a dodat i stravenky s vyšší nominální hodnotou než je 100 Kč.

Společnost Edenred CZ v rámci flexibilního systému zaměstnaneckých výhod nabízí poukázky **Ticket Benefits**, Následující poukázky jsou ve volitelné nominální hodnotě v rozmezí 30 – 1 000 Kč.

- **Ticket Sport & Kultura** jsou poukázky, které lze uplatnit na úhrady ceny za kulturní a sportovní akce nebo za používání sportovních zařízení,
- **Ticket Holiday** je poukázka, kterou lze uplatnit na úhradu ceny rekreace, pobyty nebo zájezdy v provozovnách cestovních kanceláří a agentur nebo v zařízeních umožňujících rekreaci,
- **Ticket Medica** je poukázka, kterou lze uplatnit k úhradě nadstandardní péče o tělesnou i duševní pohodu a zdraví z rukou odborníků. Poukázka slouží zaměstnancům s cílem přispět k jejich odpočinku a regeneraci,

---

<sup>28</sup> Společnost Sodexo Pass ČR a. s.[online]. 2013 [cit. 2013-04-12].  
Dostupné z: <http://cz.benefit.sodexo.com/benefity/cafeteria>

- **Ticket Academica** je poukázka, kterou lze použít k úhradě ceny vzdělávacích kurzů a programů různého zaměření či osobního rozvoje. Umožňuje zaměstnanci pokračovat v aktivním sebevzdělávání a v rozvoji jeho dovedností,
- **Ticket Multi** je multifunkční poukázkou zahrnující v sobě poukázky Ticket Sport & Kultura, Ticket Holiday, Ticket Medica, Ticket Academica,
- **Ticket Čistý** je poukázka sloužící k úhradě mycích, čistících a pracích prostředků, včetně praní a čištění pracovních oděvů nebo stejnokrojů.<sup>29</sup>

Do palety zaměstnaneckých benefitů v kategorii Ticket Benefits lze zahrnout i **Ticket Benefits Card**. Nejedná se o poukázku, ale o předplacenou kartu určenou firmám, které vyhledávají novinky v oblasti nových technologií. Karta nabízí benefity ve stejném rozsahu a se stejným daňovým zvýhodněním jako poukázky Ticket Benefits v oblastech sportu, kultury, dovolené, zdravotní péče a vzdělávání.<sup>30</sup>

Společnost Edenred nabízí také následující služby:

**Cafeterie Benefit Café** je internetová aplikace obsahující komplexní nástroj řízení benefitů. Zaměstnavatelům nabízí efektivní vynakládání finančních prostředků, snížení administrativy, individuální přístup ke každému zaměstnanci, nastavení limitů a různé segmentace dle potřeb firmy. Zaměstnancům umožňuje svobodu výběru benefitů, individuální přístup a informovanost o benefitech.<sup>31</sup>

**Benefits Portal** je systém sloužící ke správě a řízení zaměstnaneckých benefitů založený na modulovém principu, kdy firma si z nabídky zvolí ty moduly, které chce využívat. Systém obsahuje následující moduly:

- Cafeterie Benefit Café,
- Total Reward Statement – přehled zaměstnance o celkové individuální odměně,
- Salary Sacrifice – umožňuje převést finanční odměny zaměstnance do benefitního, daňově výhodnějšího režimu,
- Manažerský modul – umožňuje přidělit speciální bonus zaměstnanci za mimořádný výkon,

---

<sup>29</sup> Společnost Edenred CZ, s. r. o. [online]. 2013 [cit. 2013-05-12].

Dostupné z: <http://www.edenred.cz/zamestnanecke-benefit/ticket-benefits.aspx>

<sup>30</sup> tamtéž

<sup>31</sup> tamtéž

- Stravenkový modul – dává přehled o celkové hodnotě stravenek a výši příspěvku zaměstnavatele,
- Vzdělávací modul,
- Zaměstnanecké slevy – slevy pro zaměstnance od partnerů společnosti Endered prostřednictvím webové aplikace Beneficio Club,
- Komunikační modul – sloužící zaměstnancům k hodnocení čerpání benefitů, jejich novinkám a anketám.<sup>32</sup>

Společnosti Sodexo Pass ČR, a. s. a Edenred CZ, s. r. o. jsou neznámější poskytovatelé zaměstnaneckých výhod v ČR prostřednictvím různorodých poukázek nebo moderních systému zaměstnaneckých výhod. Srovnáme-li poukázky obou těchto společností, zjistíme, že se liší pouze názvem, designem a jinou výši nominální hodnoty. Jejich daňové režimy a využití jsou totožné. Pokud srovnáme systémy cafeteria zjistíme, že obě společnosti vytvořili své vlastní internetové rozhraní sloužící k čerpání těchto služeb a slibují v podstatě totéž, a to snížení nákladu pro firmu a zvýšení spokojenosti a motivace zaměstnanců.

Lze předpokládat, že zaměstnavatelé nejsou a nebudou schopni nabízet všechny uvedené typy zaměstnaneckých výhod, ale pečlivě zvolí ty benefity, které zaměstnancům dle jejich potřeb zvýší motivaci a spokojenost. Množství a způsob poskytování benefitů závisí na finančních možnostech zaměstnavatele, na oboru činnosti a na specializaci zaměstnanců.

---

<sup>32</sup>Společnost Edenred CZ, s. r. o. [online]. 2013 [cit. 2013-05-12].  
Dostupné z: <http://www.edenred.cz/zamestnanecke-benefity/benefits-portal.aspx>

### **3 JEDNOTLIVÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY**

Třetí kapitola zpracovává vybrané zaměstnanecké výhody, které často poskytují zaměstnavatelé v České republice. V rámci podkapitol budou zpracovány následující benefity:

- stravování zaměstnanců,
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění,
- odborný rozvoj zaměstnanců,
- bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům,
- příspěvky na kulturu, sport a rekreaci zaměstnancům,
- dary zaměstnancům,
- půjčky poskytnuté zaměstnancům,
- doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání,
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům,
- poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti,
- poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům.

U každého benefitu se práce zaměřuje na jeho daňové dopady. Popisuje daňové řešení z pohledu zaměstnance. Zjistíme tak, jestli zaměstnanecká výhoda je podrobena dani z příjmů ze závislé činnosti a vstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociálním a zdravotním pojištění nebo jestli je od daně osvobozena. Z pohledu zaměstnavatele zjistíme, jestli je výdaj na zaměstnanecký benefit daňově uznatelný nebo neuznatelný.

#### **3.1 Stravování zaměstnanců**

Nejčastěji poskytovanou zaměstnaneckou výhodou je příspěvek na stravování. Nejpoužívanější způsob je poskytnutí stravenek zaměstnavatelem.

##### **3.1.1 Daňové řešení stravování u zaměstnance**

Příspěvek na stravování je nepeněžním příjmem zaměstnance, který je podle zákona o daních z příjmu předmětem daně z příjmů fyzických osob. Naštěstí pro zaměstnance je tento nepeněžní příjem od daně osvobozen v případě, kdy je hodnota stravování

poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. V případě poskytnutí stravenek je jejich nominální hodnota také osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud by však zaměstnavatel poskytoval peněžní příspěvek zaměstnancům k úhradě stravování, byl by tento příjem podroben zdanění ze superhrubé mzdy a vstupoval by do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.<sup>33</sup>

### 3.1.2 Daňové řešení poskytnutého příspěvku na stravování u zaměstnavatele

Zaměstnavatel může poskytovat stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů. Oba způsoby jsou z hlediska daňového řešení odlišné. Pokud zaměstnavatel provozuje **vlastní stravovací zařízení**, jsou daňově uznatelné náklady ty, které souvisí s provozem stravovacího zařízení. Mezi uznatelné náklady patří spotřeba energií, údržba zařízení, odpisy majetku, mzdy zaměstnanců zabezpečující stravování. Za daňově neuznatelné náklady se považují výdaje na potraviny spotřebované na zajištění stravování. Úhrada potravin je zabezpečena buď zaměstnancem, nebo z fondu tvořeného zaměstnavatelem. Tržby od zaměstnanců do výše výdajů na spotřebované potraviny jsou příjmem, který nepodléhá dani z příjmů. Pokud by byly tržby vyšší než výdaje na spotřebu potravin, je rozdíl nutno zaměstnavatelem zdanit. Pokud stravování zaměstnanců **zajišťuje prostřednictvím jiných subjektů** je stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než vlastním stravovacím zařízení. Jedná se o situace, kdy je stravování zaměstnanců smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování nebo jde o dovážku stravy od jiného provozovatele či je stravování zabezpečeno v restauračním zařízení. Z pohledu daňového je tento způsob stravování stejný jako by zaměstnavatel **poskytoval zaměstnancům stravenky**. Poskytování stravenek tedy také funguje na principu zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů. Daňově účinné jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Pro tyto pracovní cesty pro rok 2013 je stravné v rozmezí 66 – 79 Kč. Daňově účinný příspěvek na

---

<sup>33</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 44  
*Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů*

stravování u zaměstnavatele nesmí přesáhnout 70 % ze 79 Kč, tedy 55,30 Kč, a to i v případě že by stravné bylo zaměstnavatelem stanovené vyšší než 79 Kč. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj, pokud zaměstnanec pracuje alespoň 3 hodiny.<sup>34</sup>

### 3.2 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Příspěvky zaměstnavatele na penzijním připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění patří mezi nejčastější zaměstnanecké výhody. Nově se k příspěvkům na penzijní připojištění řadí i příspěvky zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření v souvislosti se zákonem č. 428/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém spoření a zákona o doplňkovém penzijním připojištění a zákonem č. 403/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Daňové řešení v roce 2013 souvisí se zavedením důchodové reformy.<sup>35</sup>

Doplňkové penzijní spoření je součástí III. pilíře důchodového systému. V něm vznikly nové účastnické fondy. Od 1. 1. 2013 lze vstoupit pouze do účastnických fondů, kde si účastníci mohou vybrat z různých investičních profilů **bez garance nezáporného výnosu**. Státní podpora, daňové výhody i příspěvky zaměstnavatele budou stejné jako u transformovaných fondů, kde jsou převedeni všichni bývalí účastníci penzijních fondů, kteří si sjednali penzijní připojištění do 30. 11. 2012. Transformovaný fond umožňuje zachovat výhodné podmínky tehdejšího penzijního připojištění. Praktický dopad je tedy pouze formální. Objem naspořených prostředků se v důsledku transformace nijak nezmění. Nezmění se ani nároky na výplatu dávek, tedy zůstávají nároky na všechny penze, jednorázové vyrovnání nebo odbytné. Zůstává zachován nárok na státní příspěvek i možnost daňového zvýhodnění. Připisování zhodnocení bude jako dosud jednou ročně. Zachovává si konzervativní strategii investování a garanci nezáporného výnosu.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 44 – 46

<sup>35</sup> tamtéž, s. 53

<sup>36</sup> tamtéž, s. 56 – 57



Účastnický fond oproti transformovanému nenabídne výsluhovou a pozůstalostní penzi. Invalidní penzi nabídne pouze na určenou dobu. Nebude garantovat kladné zhodnocení. Bude moci nabídnout více investičních strategií. Odbytné<sup>37</sup> bude možno získat teprve po 24 měsících.

Státní příspěvek doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění v roce 2012 a 2013 je znázorněn v následující tabulce:

<b>Měsíční platba za účastníka v Kč</b>	<b>Měsíční příspěvek od státu v roce 2012 v Kč</b>	<b>Měsíční příspěvek od státu v roce 2013 v Kč</b>
<b>100</b>	50	0
<b>200</b>	90	0
<b>300</b>	120	90
<b>400</b>	140	110
<b>500</b>	150	130
<b>600</b>	150	150
<b>700</b>	150	170
<b>800</b>	150	190
<b>900</b>	150	210
<b>1 000 a více</b>	150	230

Tabulka č. 1: výše státního měsíčního příspěvku v roce 2012 a 2013<sup>38</sup>

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že v roce 2012 byl státní příspěvek poskytován od měsíčního vkladu 100 Kč. Maximální měsíční příspěvek od státu činil 150 Kč, pokud bylo spořeno alespoň 500 Kč za měsíc. Ročně bylo možno získat od státu 1 800 Kč. V roce 2013 je státní příspěvek poskytován od měsíčního vkladu 300 Kč. Maximální příspěvek od státu je zvýšen na 230 Kč, pokud je spořeno alespoň 1 000 Kč měsíčně. Ročně je možné získat od státu příspěvek 2 760 Kč.

### 3.2.1 Daňové řešení příspěvků u zaměstnance

Jak již bylo zmíněno příspěvky na penzijním připojištění se státním příspěvkem, na penzijním pojištění, na doplňkovém penzijním spoření a na soukromém životním pojištění jsou často poskytované zaměstnanecké výhody. Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP jsou od daně osvobozeny platby zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně jako:

<sup>37</sup> Odbytné znamená možnost ukončit předčasně smlouvu

<sup>38</sup> finance.cz *Státní příspěvek penzijního spoření*[online]. 2014 [cit. 2014-01-03].

Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisti/abeceda-penzijniho-pripojisti/statni-prispevek-penzijniho-pripojisti/>

- příspěvek zaměstnavatele na penzijním připojištění se stáním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu,
- příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění za podmínek, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele,
- příspěvek zaměstnavatele na pojistné hrazené pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území ČR podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu EU, Norska nebo Islandu za podmínek, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištění zaměstnance, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.<sup>39</sup>

### **3.2.2 Daňové řešení příspěvků u zaměstnavatele**

U zaměstnavatele jsou příspěvky zaměstnancům na penzijním připojištění se stáním příspěvkem, na doplňkovém penzijním spoření, na penzijním pojištění a na soukromém životním pojištění daňově uznatelnými náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců bez ohledu na jejich výši

---

<sup>39</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v § 6 odst. 9 písm. p) body 1 – 3

podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Příspěvky však musí vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.<sup>40</sup>

### 3.3 Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců, prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace patří mezi oblíbené a velmi využívané zaměstnanecké výhody, neboť mají významný vliv na motivaci zaměstnanců. Tyto výhody jsou poskytovány zaměstnavatelem všem zaměstnancům nebo jen vybraným pracovníkům. Odborný rozvoj zaměstnanců upravuje zákoník práce v § 227 až 235 a jedná se zejména o zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventům škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.<sup>41</sup>

#### 3.3.1 Daňové řešení vzdělávání u zaměstnance

Je-li poskytnut zaměstnanci odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele za účelem prohlubování či zvyšování kvalifikace jako **nepeněžní plnění** vynaložené zaměstnavatelem, je toto plnění **osvobozeno** od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP. Pokud je zaměstnanci poskytnuta **rekvalifikace formou nepeněžního plnění, je toto plnění osvobozeno** od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP a navíc se nevyžaduje souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel poskytuje na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace **peněžní plnění přímo zaměstnanci**, jedná se o příjem **zahrnovaný do vyměřovacího základu** pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a **podléhající dani** z příjmů ze závislé činnosti.<sup>42</sup>

#### 3.3.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a náklady na rekvalifikaci zaměstnanců pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pro daňovou účinnost nákladů není podstatné, jestli jde peněžní nebo nepeněžní plnění.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

<sup>41</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 70

<sup>42</sup> tamtéž, s. 75 – 77

<sup>43</sup> tamtéž, s. 77

### 3.4 Bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům

Bezplatné poskytnutí osobního automobilu zaměstnancům pro služební i soukromé účely patří nejen k oblíbeným, ale i k velmi rozšířeným zaměstnaneckým benefitům. Nejčastěji tento benefit získávají řídící pracovníci, manažeři a ředitelé středních a větších firem, proto je často označován jako „manažerské vozidlo“.

#### 3.4.1 Daňové řešení poskytnutí motorového vozidla u zaměstnance

Každý zaměstnanec, kterému je poskytnut osobní automobil pro soukromé účely musí počítat s tím, že za své privilegium si připlatí. Zákon o daních z příjmu v § 6 odst. 6 stanovuje, že bezplatné používání motorového vozidla pro soukromé účely je považováno za příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla za každý kalendářní měsíc, a to minimálně ve výši 1 000 Kč za měsíc. Zákon také uvádí, že pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, je nutné pro výpočet nepeněžního příjmu tuto daň připočíst. Pokud je zaměstnanci poskytnuto více motorových vozidel za sebou považuje se za příjem částka 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Pokud je zaměstnanci poskytnuto více motorových vozidel současně, za příjem se považuje částka ve výši 1 % z úhrnu všech motorových vozidel. Příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla se zahrnuje do vyměrovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a stává se součástí základu daně (superhrubé mzdy) pro výpočet měsíční zálohy na daň.<sup>44</sup>

#### 3.4.2 Daňové řešení poskytnutí motorového vozidla na straně zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele nemá poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci i pro soukromé účely vliv na výši základu daně. Odpisy i další náklady spojené s motorovým vozidlem jsou daňově uznatelné v plné výši s **výjimkou paušálního výdaje na dopravu**. Zaměstnavatel nemůže využít paušálních nákladů na dopravu podle § 24 odst. 2 písm. z) ZDP, neboť omezující podmínka pro uplatnění paušálu je porušena přenecháním k užívání zaměstnanci pro soukromé účely. Náklady za spotřebu pohonných hmot jsou daňově účinné, pokud je motorové vozidlo používáno pro pracovní účely. Náklady na spotřebu pohonných hmot pro soukromé účely si hradí zaměstnanec sám a nejsou daňově účinné u zaměstnavatele. Pokud by však

---

<sup>44</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v § 6 odst. 6

zaměstnanec náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely neuhradil a zaměstnavatel by jejich úhradu považoval za poskytnutí benefitu sjednaným v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu pracovní nebo jiné smlouvě, budou tyto náklady daňově účinné. Pokud by tato zaměstnanecká výhoda nebyla sjednaná v některé z výše uvedených smluv a zaměstnavatel by nevyžadoval úhradu spotřebovaných pohonných hmot pro soukromé účely zaměstnance, potom by náklad pro zaměstnavatele nebyl daňově účinný. V obou případech je tento benefit nepeněžním příjmem zaměstnance zahrnující se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění, stává se součástí základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň.<sup>45</sup>

### 3.5 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci zaměstnancům

Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci jsou oblíbenou motivační výhodou, neboť kromě pozitivního vlivu kultury, sportu a rekreace jsou pro zaměstnance za určitých podmínek osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti.

#### 3.5.1 Daňové řešení příspěvků na kulturu, sport a rekreaci z pohledu zaměstnance

Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud jsou **poskytnuty jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem** z fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo ze sociálního fondu, nebo ze zisku po jeho zdanění anebo jako nedaňové náklady a to:

- ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnické, vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovné a sportovní zařízení,
- ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce (např. vstupenky na koncert a divadla, permanentky do fitness center, lístky na fotbal, poukázky do lékáren aj.)
- při poskytnutí rekreace včetně tuzemského či zahraničního zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 89 – 93

<sup>46</sup> tamtéž, s. 112 – 113

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití, **není tento příjem osvobozen**, stává se součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a vstupuje do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň.

### **3.5.2 Daňové řešení příspěvků na kulturu, sport a rekreaci z pohledu zaměstnavatele**

Z pohledu zaměstnavatele je důležité jakým způsobem poskytuje zaměstnancům příspěvky na kulturu, sport a rekreaci. Poskytuje-li zaměstnavatel příspěvky nepeněžním plněním, jsou tyto výdaje podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP **daňově neúčinné**.

Druhou možností je poskytování příspěvků peněžním plněním. V tomto případě jsou tyto výdaje daňově uznatelné. Pro daňovou uznatelnost je důležité, aby nárok na příspěvky zaměstnancům vycházel z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy.

### **3.6 Dary zaměstnancům<sup>47</sup>**

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytovat různé druhy darů a to formou peněžní či nepeněžní. Pro zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9. písm. g) ZDP osvobozena hodnota nepeněžních darů poskytovaných buď z fondů kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňovým nákladům, a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Částka převyšující 2 000 Kč podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance se týká pouze nepeněžních darů.

Podle § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele,
- za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru,
- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,

---

<sup>47</sup> tamtéž, s. 119 - 122

- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.

Z pohledu zaměstnavatele jsou výdaje na poskytnuté dary **daňově uznatelné** pouze v případě splnění následujících podmínek:

- jedná se o peněžní dary,
- poskytovány při příležitostech uvedených v § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb,
- vycházejí z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy.

### 3.7 Půjčky poskytnuté zaměstnancům<sup>48</sup>

Půjčky poskytnuté zaměstnavatelem svým zaměstnancům se řadí mezi zaměstnanecké benefity z důvodů nulového či nízkého úroku. Zaměstnavatelé poskytují tento benefit z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění. Tento benefit jako jeden z mála nevychází z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů, pracovních a jiných smluv. Záleží na vůli zaměstnavatele, jestli svým zaměstnancům půjčky nabídne a za jakých podmínek je mohou získat. Rozhodne-li se zaměstnavatel půjčku zaměstnanci poskytnout, uzavřou spolu **smlouvu o půjčce**. Tato smlouva vychází z občanského zákoníku, může být bezúročná nebo s úrokem, kde se zavazuje věřitel (zaměstnavatel) přenechat peníze dlužníkovi (zaměstnanci), dlužník se zavazuje vrátit svůj závazek a zaplatit úroky v případě, že jsou ve smlouvě dohodnuty.

#### 3.7.1 Daňové řešení půjčky na straně zaměstnance

Bezúročná i úročná půjčka od zaměstnavatele není pro zaměstnance předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 3 odst. 4 písm. b) bod 1 ZDP. Postupuje se však podle znění § 6 odst. 3 ZDP, kde se uvádí, že příjem ze závislé činnosti je rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci nižší, než je cena zjištěna podle zákona o oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje zaměstnavatel jiným osobám. Naštěstí pro zaměstnance existuje v zákoně o daních z příjmů § 6 odst. 9 písm. l), který **osvobozuje od daní z příjmů ze závislé činnosti peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s bezúročnými půjčkami nebo půjčkami s úrokem nižším než je obvyklá výše úroku** zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění.

---

<sup>48</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 124 – 132

Pro osvobození půjček poskytnutých zaměstnavatelem svým zaměstnancům od daně z příjmů ze závislé činnosti je nutné splnit podle ZDP následující podmínky:

- půjčky jsou návratné;
- půjčky jsou poskytovány na následující účely:
  - na bytové účely do výše 100 000 Kč,
  - na překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč,
  - u zaměstnanců postižených živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč,
  - na bytové účely překlenutí tíživé finanční situace do výše 200 000 Kč.

Při nesplnění těchto podmínek osvobození peněžního zvýhodnění zaměstnance je zdanitelným příjmem zaměstnance rozdíl mezi obvyklou výší úroku a úrokem z poskytnuté půjčky. Tento příjem vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a stává se součástí základu daně pro výpočet měsíční zálohy na dani.

Promíne-li zaměstnavatel zaměstnanci část půjčky, stává se tato část zdanitelným příjmem zaměstnance v měsíci, ve kterém k prominutí půjčky došlo. Tento příjem pak podléhá zdanění z příjmů ze závislé činnosti a vstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

### **3.7.2 Daňové půjčky na straně zaměstnavatele**

Půjčky poskytnuté zaměstnancům nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem. Půjčky jsou poskytovány z finančních prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb (u zaměstnavatelů, na které se vztahuje vyhláška o tvorbě a použití fondu kulturních a sociálních potřeb), ze sociálního fondu anebo ze zisku po jeho zdanění. Sjednané úroky z půjčky jsou však pro zaměstnavatele zdanitelným příjmem.

### **3.7.3 Nenávratné půjčky zaměstnancům**

Od daně z příjmů fyzických osob mohou být za podmínek dle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP osvobozeny příjmy zaměstnance, chápané jako nenávratná půjčka do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie, na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav



za podmínky, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění anebo jako nedaňový náklad.

Osvobození sociální výpomoci u zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti je pouze v případě vyhlášení nouzového stavu na daném území, kde žije zaměstnanec. Vyhlášení nouzového stavu může vyhlásit vláda ČR.

Při nesplnění podmínek je výpomoc od zaměstnavatele příjmem ke zdanitelné mzdě pro účely stanovení záloh na daň z příjmů. Jedná-li se o jednorázovou sociální pomoc poskytnutou zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů např. v důsledku živelní pohromy, nebude se částka zahrnovat do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

### **3.8 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání<sup>49</sup>**

Zaměstnavatelé mohou zajišťovat bezplatně svým zaměstnancům dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání. Často se s tímto můžeme setkat u firem, které mají problém sehnat dostatek pracovníků nebo je jejich poloha značně vzdálená od měst a znamenala by pro zaměstnance vysoké náklady na dopravu do zaměstnání, při kterých by ztratili zájem o práci, a zaměstnavatel by nebyl schopen zajistit svoji činnost.

#### **3.8.1 Daňové řešení dopravy z pohledu zaměstnance**

Z pohledu zaměstnance peněžní i nepeněžní plnění od zaměstnavatele jsou příjmem podléhajícím dani ze závislé činnosti. Vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zákon o daních z příjmů zaměstnancům neumožňuje osvobodit tato plnění od zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel poskytuje dopravu zaměstnanci bezplatně, je výše nepeněžního příjmu rovna ceně obvyklé, kterou by zaplatil při použití veřejné dopravy. Požaduje-li zaměstnavatel částečnou úhradu od zaměstnance, bude výše zdanitelného příjmu rovna ceně obvyklé snížené o jeho úhradu. Zaměstnavatel může proplácet paragony o nákupu spotřebovaných pohonných hmot zaměstnancům dopravující se do zaměstnání soukromým vozidlem nebo jízdenky autobusových a vlakových spojů. V tomto případě se jedná o peněžní plnění, které je rovněž předmětem daně.

---

<sup>49</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 134 – 135

V zákoně o daních z příjmu existuje výjimka pro zaměstnance pracujících pro zaměstnavatele provozující veřejnou dopravu, který jim a jejich rodinným příslušníkům poskytuje bezplatné nebo zlevněné jízdenky. Tato nepeněžní plnění jsou podle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Typickým příkladem jsou České dráhy, a. s., které svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům umožňují dopravu vlakem po celé ČR zdarma a zvýhodněnou dopravu po Evropě.

### 3.8.2 Daňové řešení dopravy z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mohou výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnancům do zaměstnání a ze zaměstnání uplatnit jako daňově účinné podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Podmínkou pro uznání daňových nákladů je, že plnění zaměstnavatele je sjednáno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnanci. Daňově účinné jsou peněžní i nepeněžní plnění. Zaměstnavatel tak může hradit dopravu zaměstnancům proplácením jízdného, proplácením paragonů o spotřebovaných pohonných hmotách či sjednat dopravu u soukromého veřejného dopravce.

## 3.9 Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům<sup>50</sup>

Přechodné ubytování formou nepeněžního nebo peněžního plnění poskytnuté zaměstnanci bezplatně slouží jako další zajímavý zaměstnanecký benefit za účelem přilákání kvalifikovaných zaměstnanců, kteří pocházejí ze vzdálenějších míst a jejich trvalé bydliště je odlišné od místa působení firmy.

### 3.9.1 Daňové řešení přechodného ubytování z pohledu zaměstnance

Z pohledu zákona o daních z příjmu dle § 6 odst. 9 písm. i) je klíčové pro osvobození hodnoty přechodného ubytování od daně z příjmů ze závislé činnosti, je-li benefit poskytnutý zaměstnavatelem jako **nepeněžní plnění**. Další podmínkou je, že ubytování nesouvisí s pracovní cestou a obec přechodného ubytování zaměstnance není shodná s obcí, kde má zaměstnanec trvalé bydliště. Maximální výše nepeněžního plnění je částka 3 500 Kč za měsíc. Hodnota poskytnutého přechodného ubytování nad tento limit bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a

---

<sup>50</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 136 – 138

zdravotní pojištění a vstupuje do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti.

Pokud je zaměstnanci poskytnut peněžní příspěvek na přechodné ubytování, tak plná výše příspěvku podléhá u zaměstnanci zdanění a je součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Stejný postup se uplatní v případě peněžního příspěvku zaměstnavatele na bydlení zaměstnance v místě jeho bydliště v bytu nebo v rodinném domku.

### **3.9.2 Daňové řešení přechodného ubytování z pohledu zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele jsou veškeré výdaje spojené s přechodným ubytováním zaměstnancům daňově uznatelné za splnění podmínky, že toto plnění zaměstnavatele je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu popřípadě přímo v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené zaměstnavatelem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvky na bydlení zaměstnance v místě jeho bydliště v bytu nebo v rodinném domku budou tyto výdaje daňově uznatelné, při splnění stejných podmínek jako v předchozím případě.

## **3.10 Poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti<sup>51</sup>**

Daňové řešení poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti je závislé na tom, zda jde o nepeněžní plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům anebo zda jde o peněžní plnění zaměstnavatele.

### **3.10.1 Poskytování občerstvení na pracovišti**

**Poskytování občerstvení na pracovišti v nepeněžní podobě** znamená, že zaměstnavatel poskytuje různé občerstvení (společné snídaně, firemní svačiny), které hradí ze svých finančních prostředků při nákupu zboží nebo poskytovateli těchto služeb.

**Z pohledu zaměstnance** je občerstvení poskytnuté zaměstnavatelem v nepeněžní podobě osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Toto ustanovení stanovuje osvobodit hodnotu stravování poskytnuté jako nepeněžní

---

<sup>51</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 140 – 146

plnění zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

**Z pohledu zaměstnavatele** je občerstvení poskytnuté zaměstnancem nedaňovým výdajem. Podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP je pohoštění, občerstvení a dary chápány jako výdaje na reprezentaci, které nejsou daňově účinné. Zaměstnavatel musí hradit nepeněžní plnění zaměstnancům ze sociálního fondu anebo jako nedaňový výdaj.

**Poskytování občerstvení v peněžní podobě** je chápáno jako finanční příspěvek zaměstnavatele svým zaměstnancům na nákup svačin nebo jiného občerstvení.

**Z pohledu zaměstnance** jsou tyto finanční příspěvky zdanitelným peněžním příjmem, který je připočten ke mzdě zaměstnance a je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, stává se tak součástí základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň.

**Z pohledu zaměstnavatele** je peněžní příspěvek na občerstvení zaměstnancům **nedaňovým výdajem**. Vztahují se na něj stejná pravidla a úhrada peněžního příspěvku je možné ze sociálního fondu nebo na vrub nedaňovým výdajům.

### **3.10.2 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti**

#### **Poskytování nealkoholických nápojů v nepeněžní podobě**

Zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje formou nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti, jsou tyto úhrady hrazeny z prostředků při nákupu zboží nebo poskytovali těchto služeb. Nejčastěji jde o kávu, čaje, limonády, džusy, minerální vody a další.

**U zaměstnance** bude hodnota nápojů poskytnutých zaměstnavatelem v nepeněžní podobě osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP.

**U zaměstnavatele** nejsou výdaje na poskytnuté nápoje zaměstnancům daňově účinné, neboť podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP je stanoveno, že hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti není daňový výdaj a to i v případě, že zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, popřípadě v pracovní nebo jiné smlouvě.

#### **Poskytování nealkoholických nápojů v peněžní podobě**

V tomto případě je zaměstnancům poskytován finanční příspěvek na nákup nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti. Tento příspěvek zaměstnanci dostávají nejčastěji současně se mzdou.

**U zaměstnance** bude finanční příspěvek na zakoupení nealkoholických nápojů zdanitelným příjmem, který bude připočten ke zdanitelné mzdě zaměstnance, bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a stává se součástí základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň

**U zaměstnavatele** jsou finanční příspěvky na nealkoholické nápoje daňově účinným výdajem, zaměstnavatel postupuje podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Je-li splněná podmínka, že finanční příspěvek je vyplácen na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, jsou tyto výdaje daňově uznatelné.

### **3.10.3 Poskytování ochranných nápojů na pracovišti**

Ochranné nápoje jsou poskytovány zaměstnancům k ochraně jejich zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem. Touto problematikou se zabývá zákoník práce a nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ve znění novely č. 93/2012 Sb. Toto nařízení je vydáno na základě zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. V nařízení jsou stanoveny vlastnosti ochranného nápoje a podmínky, za kterých jsou tyto nápoje zaměstnancům poskytovány.

**U zaměstnance** se hodnota ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem **nepovažuje za příjem** ze závislé činnosti a **nestává se předmětem daně** podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP.

**Pro zaměstnavatele** jsou výdaje vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť **daňově uznatelné** podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP. Výdaje na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanovené zvláštními předpisy. Daňově uznatelné jsou výdaje na pitnou vodu vynaložené zaměstnavatelem podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve kterém jsou stanoveny povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zásobováním pitnou vodou a vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců.

### 3.11 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům<sup>52</sup>

Prodej výrobků, zboží a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny je dalším z možných zaměstnaneckých benefitů, které mohou být poskytovány zaměstnavatelem. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel prodává zaměstnancům se slevou:

- zboží od svých dodavatelů,
- vyrobené výrobky, které normálně prodává za tržní ceny odběratelům,
- služby,
- použitý majetek zahrnutý v obchodním majetku firmy.

**Z pohledu zaměstnance** představuje poskytnutá sleva zdanitelný příjem ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou platí zaměstnanec. Částka vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění a stává se součástí základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmu.

**Z pohledu zaměstnavatele** poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům neovlivňuje základ daně podniku a z pohledu daní je postup stejný jako by prodával svým odběratelům.

### 3.12 Shrnutí popsanych benefitů

Benefity nezahrnované do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění a osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti zaměstnanců můžeme nazvat jako **daňově výhodné**. Pro získání těchto mimořádně výhodných podmínek je důležité, aby zaměstnanecké výhody byly poskytovány formou **nepeněžního plnění** do zákonem stanoveného limitu. Následující tabulka znázorňuje benefity, které jsou pro zaměstnance daňově výhodné a výše jejich limitu.

Daňově výhodně benefity u zaměstnance	limit
poskytnutí stravenek	bez limitu
příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění	30 000 Kč / rok
odborný rozvoj zaměstnanců	bez limitu
příspěvky na kulturu a sport	bez limitu
příspěvky na rekreaci	20 000 Kč / rok

<sup>52</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. s. 147 – 148

<b>dary zaměstnancům</b>	2 000 Kč / rok
<b>půjčky poskytnuté zaměstnancům</b>	
○ na bytové účely	100 000 Kč
○ na překlenutí tíživé finanční situace	20 000 Kč
○ u postižených živelní pohromou	1 000 000 Kč
○ na bytové účely překlenutí tíživé finanční situace	200 000 Kč
<b>mimořádná sociální výpomoc</b>	500 000 Kč
<b>bezplatné přechodné ubytování</b>	3 500 Kč / měsíc
<b>občerstvení, nealkoholické a ochranné nápoje na pracovišti</b>	bez limitu

tabulka č. 2: Daňově výhodně benefity zaměstnance a výše jejich limitu

V tabulce č. 2 si můžeme všimnout u dvou zaměstnaneckých benefitů výjimku, u které jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti i **peněžní plnění** zaměstnavatele. Jedná se o půjčky poskytované zaměstnancům a o mimořádnou sociální výpomoc. Všechny ostatní zaměstnanecké výhody jsou poskytovány **nepeněžní formou plnění** zaměstnavatele.

Zaměstnanecké benefity, které nejsou daňově zvýhodněné, podléhají dani z příjmů ze závislé činnosti a vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění. V následující tabulce jsou uvedeny benefity, které nejsou neosvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a výpočet částky zdanitelného příjmu.

<b>Benefity vstupující do ZD zaměstnance</b>	<b>Výpočet příjmu</b>
<b>bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům</b>	1 % vstupní ceny motorového vozidla, minimálně 1 000 Kč / měsíc
<b>doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání</b>	cena při použití veřejné dopravy, cena proplaceného jízdního dokladu
<b>poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům</b>	rozdíl mezi cenou obvyklou a zvýhodněnou cenou pro zaměstnance

tabulka č. 3: benefity podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti

Mezi výše uvedené daňově nezvýhodněné benefity spadají také benefity poskytované nad limit stanovený zákonem a benefity poskytované formou peněžního plnění:

- finanční příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců,
- finanční příspěvek na rekreaci,
- finanční dar zaměstnancům,
- finanční příspěvek na občerstvení a nealkoholické nápoje.

Pro zaměstnavatele jsou daňově výhodné benefity, které jsou podle zákona o daních z příjmů daňově uznatelným výdajem. Jedná se o výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců. Pro daňovou účinnost je důležité, aby zaměstnanecké výhody vyplývaly z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy.

V následující tabulce jsou uvedeny benefity, u kterých jsou vynaložené výdaje daňově účinné.

<b>Daňově účinné benefity zaměstnavatele</b>	<b>Limity a omezení</b>
<b>poskytnutí stravenek</b>	55% nominální hodnoty stravenky
<b>příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění</b>	plnění vychází ze smlouvy (kolektivní, pracovní či jiné)
<b>výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců</b>	související s předmětem činnosti
<b>příspěvek na sport a kulturu</b>	peněžní plnění ze smlouvy
<b>příspěvek na rekreaci</b>	peněžní plnění ze smlouvy
<b>příspěvek na nealkoholické nápoje</b>	peněžní plnění ze smlouvy
<b>přechodné ubytování zaměstnanců</b>	plnění vychází ze smlouvy
<b>doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání</b>	plnění vychází ze smlouvy
<b>peněžní dary zaměstnancům</b>	dle vyhlášky FKSP a smlouvy

tabulka č. 4: daňově účinné benefity zaměstnavatele

Mezi daňově neúčinné výdaje na benefity patří:

- poskytnuté stravenky nad limit,
- dary poskytnuté zaměstnancům v nepeněžní podobě,
- příspěvky na rekreaci v nepeněžní podobě,



- příspěvky na sport a kulturu v nepeněžní podobě,
- půjčky poskytnuté zaměstnancům,
- mimořádně poskytnuté sociální výpomoci.

Benefity, které jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění, jsou mimořádně výhodné. Mezi tyto benefity patří:

- poskytnutí stravenek
- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění,
- odborný rozvoj zaměstnanců.

## 4 ANALÝZA SPOLEČNOSTI STROJÍRNA PŽ s. r. o.

Tato kapitola se zabývá zkoumáním a analýzou zaměstnaneckých benefitů pro následné srovnání s neziskovou organizací a návrhnutí optimalizace. U společnosti Strojírna PŽ s. r. o. bude představena její charakteristika, analýza zaměstnaneckých benefitů a zpracovaný dotazník.

### 4.1 Charakteristika organizace<sup>53</sup>

Strojírna PŽ s r.o. vznikla v roce 1994 privatizací z části státního podniku ZEOS Hradec Králové, kde dřívější Strojírna Šternberk prováděla rekonstrukce, opravy, investice v oboru technologického zařízení obilních sil, výroben krmných směsí, posklizňových linek na obilí, olejninu apod. V současnosti se společnost zabývá následujícím předmětem podnikání:

- zámečnictvím a klempířstvím,
- stavbou strojů s mechanickým pohonem,
- zprostředkovatelskou činností ve strojírenství a zemědělské výrobě,
- montáží investičních celků, opravy, rekonstrukce, modernizace a výroba strojních zařízení, potrubních rozvodů, ocelových konstrukcí, nádrží a aparátů,
- silniční motorová doprava nákladní.

Základní kapitál společnosti činí 500 000 Kč. Společnost zaměstnává 27 kmenových zaměstnanců a 7 externích zaměstnanců prostřednictvím agentury. Zaměstnanecké benefity se týkají pouze kmenových zaměstnanců.

#### 4.1.1 Organizační struktura

Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada. Společnost řídí jako statutární orgán jednatelé. Jednateli společnosti jsou:

- Ing. František Polášek,
- Stanislav Žák.

Dozorčí rada nebyla společností zřízena.

---

<sup>53</sup> Strojírna PŽ, s. r. o.. [online]. 2014 [cit. 2014-07-01]. Dostupné z: <http://www.strojirnapz.cz/>

## **4.2 Zaměstnanecké benefity**

Zaměstnavatel se při poskytování zaměstnaneckých benefitů řídí **vnitřním mzdovým předpisem**.

### **4.2.1 Stravenky**

Stravování zaměstnanců je zajištěno formou jiného subjektu restaurací Prim ve Šternberku. Zaměstnavatel přispívá 55 % ceny hlavního jídla a zbylých 45 % si hradí zaměstnanci z vlastních zdrojů. Pro zaměstnavatele jsou náklady daňové účinné.

### **4.2.2 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti**

Zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje formou nepeněžního plnění zaměstnancům. Pro zaměstnavatele tyto výdaje nejsou daňové účinné.

### **4.2.3 Poskytování ochranných nápojů na pracovišti**

Zaměstnavatel poskytuje ochranné nápoje na pracovišti v souladu s nařízeními vlády a zákonem o daních z příjmu. Proto výdaje na poskytování těchto ochranných nápojů na pracovišti jsou pro zaměstnavatele daňové účinné.

### **4.2.4 Příspěvek na penzijní připojištění**

Zaměstnavatel na základě vnitřního mzdového předpisu poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění za předpokladu, že splňují následující podmínky:

- pracují pro společnost 3 a více let,
- podávají dobré pracovní výsledky.

Podle informací poskytnutých z osobního rozhovoru s jednatelem společnosti Ing. Františkem Poláškem, dostává příspěvek na penzijní připojištění 20 zaměstnanců společnosti. Maximální roční příspěvek činí 8 000 Kč za rok. Výše příspěvku je odstupňovaná podle výkonu zaměstnance a odpracovaných let ve společnosti. Za rok 2012 byla společností vyplacena částka ve výši 100 000 Kč za příspěvky na penzijní připojištění zaměstnanců.

#### **4.2.5 Jazykové kurzy**

Společnost doposud jazykové kurzy svým zaměstnancům nenabízela. Od letošního roku však tento zaměstnanecký benefit bude technickohospodářským pracovníkům poskytovat. Zaměstnavatel na tento benefit získal dotaci.

#### **4.2.6 Služební telefon**

Služební telefon zaměstnavatel poskytuje 7 technickohospodářským pracovníkům a 8 vedoucím pracovníkům dílen.

#### **4.2.7 Zvýhodněné půjčky**

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům zvýhodněné půjčky do výše částky 20 000 Kč v případě mimořádně tíživé situace zaměstnance. Maximální výše 20 000 Kč je stanovena podle zákona o daních z příjmu a pro případ, kdyby byl rozvázán poměr se zaměstnancem, aby bylo možné částku půjčky splatit neprodleně. Tyto zvýhodněné půjčky nejsou úročené. Rozhodne-li zaměstnavatel o schválení půjčky zaměstnanci, sepiší spolu smlouvu o půjčce. Pro zaměstnance půjčka nevstupuje do základu daně.

#### **4.2.8 Finanční odměny**

Zaměstnavatel poskytuje na konci roku finanční odměny vybraným zaměstnancům, kteří pečlivě plnili svědomitě jeho pracovní požadavky, nebyli nemocní a měli dobré pracovní výsledky. Výše finančních odměn určuje zaměstnavatel a nepřál si její výši zveřejnit.

#### **4.2.9 Dary zaměstnancům k životním výročím**

Zaměstnavatel poskytuje finanční dar svým zaměstnancům ve výši 5 000 Kč při životních výročích 50 a 60 let. Pro zaměstnance jsou tyto dary podrobeny dani a stávají se součástí základu daně. Pro zaměstnavatele jsou výdaje tyto dary daňově uznatelné, neboť

- jde o peněžní dary,
- při příležitostech uvedených v § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb,
- vycházejí z vnitřního předpisu.

#### 4.2.10 Firemní večírky

Zaměstnavatel pořádá firemní večírek vždy na konci roku formou společného obědu a následného občerstvení v restauraci Prim ve Šternberku. Náklady na tento večírek dosahují částky 20 000 Kč, které jsou pro zaměstnavatele daňově neúčinné. Pro zaměstnance je firemní večírek, vždy příjemným zakončením roku a osvobozen od daně z příjmů. Na tento večírek jsou pozváni i bývalí zaměstnanci firmy, kteří jsou již v důchodu.

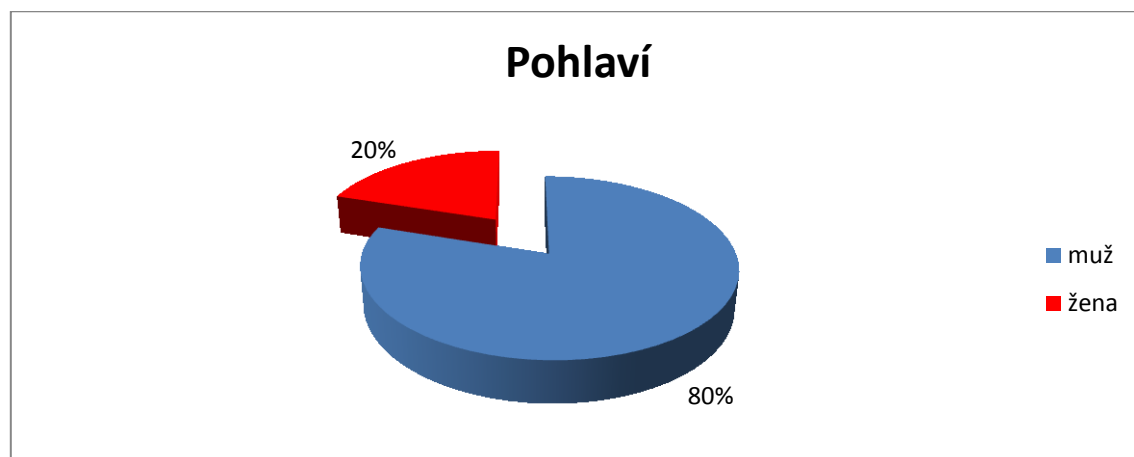
Zaměstnavatel pořádá kromě firemního večírku na konci roku, také večírek na počest oslavy jubilea zaměstnanci při dosažení věku 50 nebo 60 let. Tento večírek je pořádán v kulturní místnosti firmy a jsou na něj pozváni všichni současní zaměstnanci a bývalí zaměstnanci, kteří jsou již v důchodu.

### 4.3 Vyhodnocení dotazníku

V této podkapitole práce obsahuje výsledky dotazníkového šetření v podobě grafů, které jsou doplněny komentáři. Dotazník obsahuje 13 otázek zaměřených na obecné informace, spokojenost zaměstnanců a na poskytované benefity. Ve společnosti Strojírna PŽ, s. r. o. bylo zpracováno 20 dotazníků.

#### Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 16 mužů, tento počet tvoří 80% z celkového počtu dotázaných a 4 ženy, které tvoří zbývajících 20 % dotázaných.

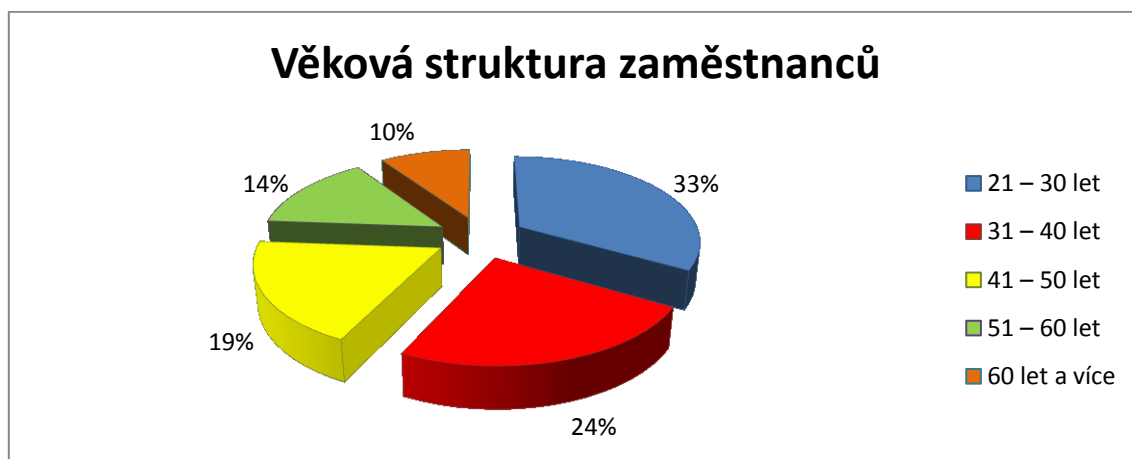


Graf č. 1: Procentuální vyhodnocení – pohlaví

### Otázka č. 2: V jakém věkovém pásmu se nacházíte?

Z grafu 2 vyplývá, že struktura zaměstnanců je tvořena pracovníky ve věku::

- od 21 do 30 let, kteří tvoří 35 % z celkového počtu dotázaných, to je v absolutní hodnotě 7 zaměstnanců,
- od 31 do 40 let, kteří jsou zastoupeni 25 %, to je v absolutní hodnotě 5 zaměstnanců,
- od 41 až 50 let, kteří jsou zastoupeni 20 %, to je v absolutní hodnotě 4 zaměstnanci,
- od 51 až 60 let, kteří jsou zastoupeni 15 %, to je v absolutní hodnotě 3 zaměstnanci,
- od 60 let jsou zastoupeni 10 %, to je v absolutní hodnotě 2 zaměstnanci.



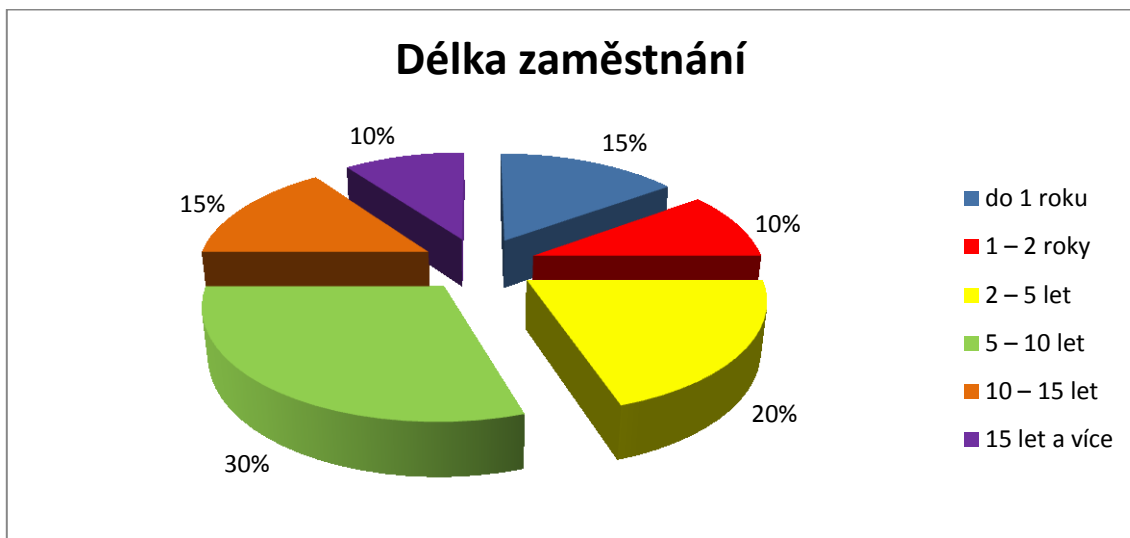
Graf č. 2: Procentuální vyhodnocení – věková struktura zaměstnanců

### Otázka č. 3: Jak dlouho u společnosti pracujete?

Délka zaměstnání ve společnosti je zobrazena v grafu 3, kde zjistíme, že:

- nejpočetnější skupina zaměstnanců pracuje ve společnosti od 5 do 10 let a je tvořena 30 %, to je v absolutní výši 6 zaměstnanců,
- druhou skupinou jsou zaměstnanci pracující ve firmě od 2 do 5 let a tvoří 20 %, to je v absolutní výši 4 zaměstnanci,
- zaměstnanci pracující méně než 1 rok ve firmě tvoří 15 %, to je v absolutní výši 3 zaměstnanci,
- zaměstnanci pracující od 10 do 15 let tvoří také 15 %, to je v absolutní výši 3 zaměstnanci,

- zaměstnanci pracující od 1 do 2 let tvoří 10 %, to je v absolutní výši 2 zaměstnanci,
- stejné procentuální zastoupení, tedy 10 % tvoří zaměstnanci, kteří pracují ve společnosti 15 a více let.



Graf č. 3: Procentuální vyhodnocení – délka zaměstnání ve společnosti

#### Otázka č. 4 Jaké je Vaše pracovní zařazení?

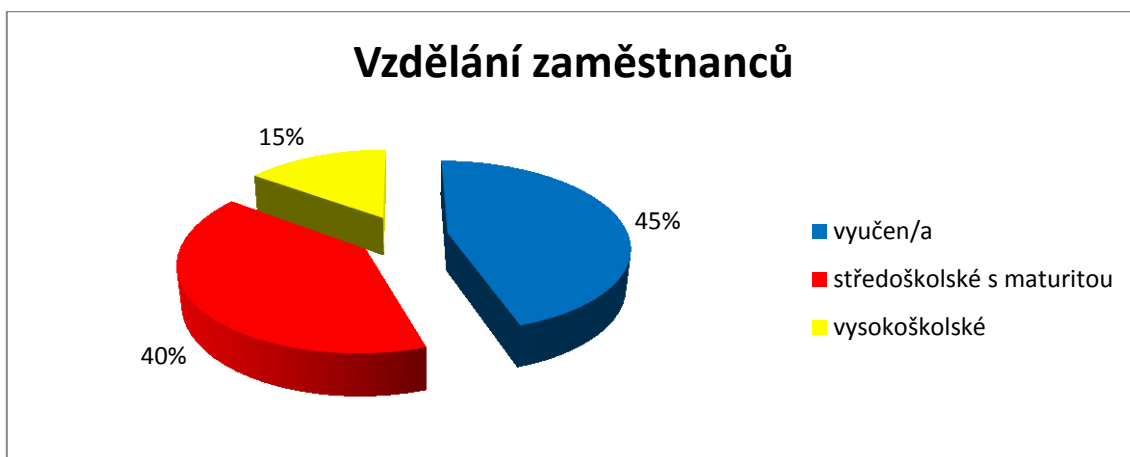
Graf 4 zobrazuje pracovní zařazení zaměstnanců. Z něho vyplývá, že technické profese jsou zastoupeny 75 % ze všech dotázaných zaměstnanců, což tvoří v absolutní výši 15 pracovníků. Zbývajících 25 % připadá na administrativní pracovníky, v absolutní výši to je 5 pracovníků.



Graf č. 4: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle pracovního zařazení

### Otázka č. 5: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců zachycuje graf 5, podle kterého zjistíme, že ve firmě pracuje 45 % zaměstnanců s výučním listem, to je v absolutní výši 9 zaměstnanců. Dalších 40 % zaměstnanců dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou, to je v absolutní výši 8 zaměstnanců a zbývajících 15% zaměstnanců dosáhlo vysokoškolského vzdělání, a to v absolutní výši 3 zaměstnanci.



Graf č. 5: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání

### Otázka č. 6: Jste spokojen/a s tím, kolik hodin týdně pracujete?

V následujícím grafu je zobrazena spokojenost zaměstnanců s množstvím odpracovaných hodin za týden. Podle dotazníku jsou zaměstnanci s množstvím hodin spokojeni.

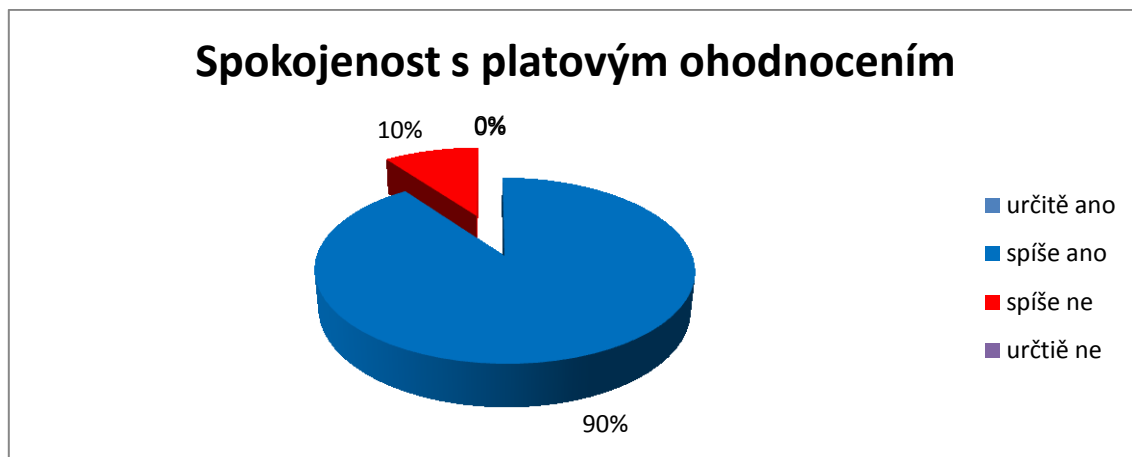


Graf č. 6: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s množstvím hodin odpracovaných za týden



### Otázka č. 7: Odpovídá Vaše platové ohodnocení práci, kterou vykonáváte?

Z grafu č. 7 vyplývá, že 90 % zaměstnanců je s výši platového ohodnocení spokojena, to je v absolutní výši 18 zaměstnanců. Zbylých 10 % v absolutní výši 2 zaměstnanci nejsou se svým platovým ohodnocením spokojeni.

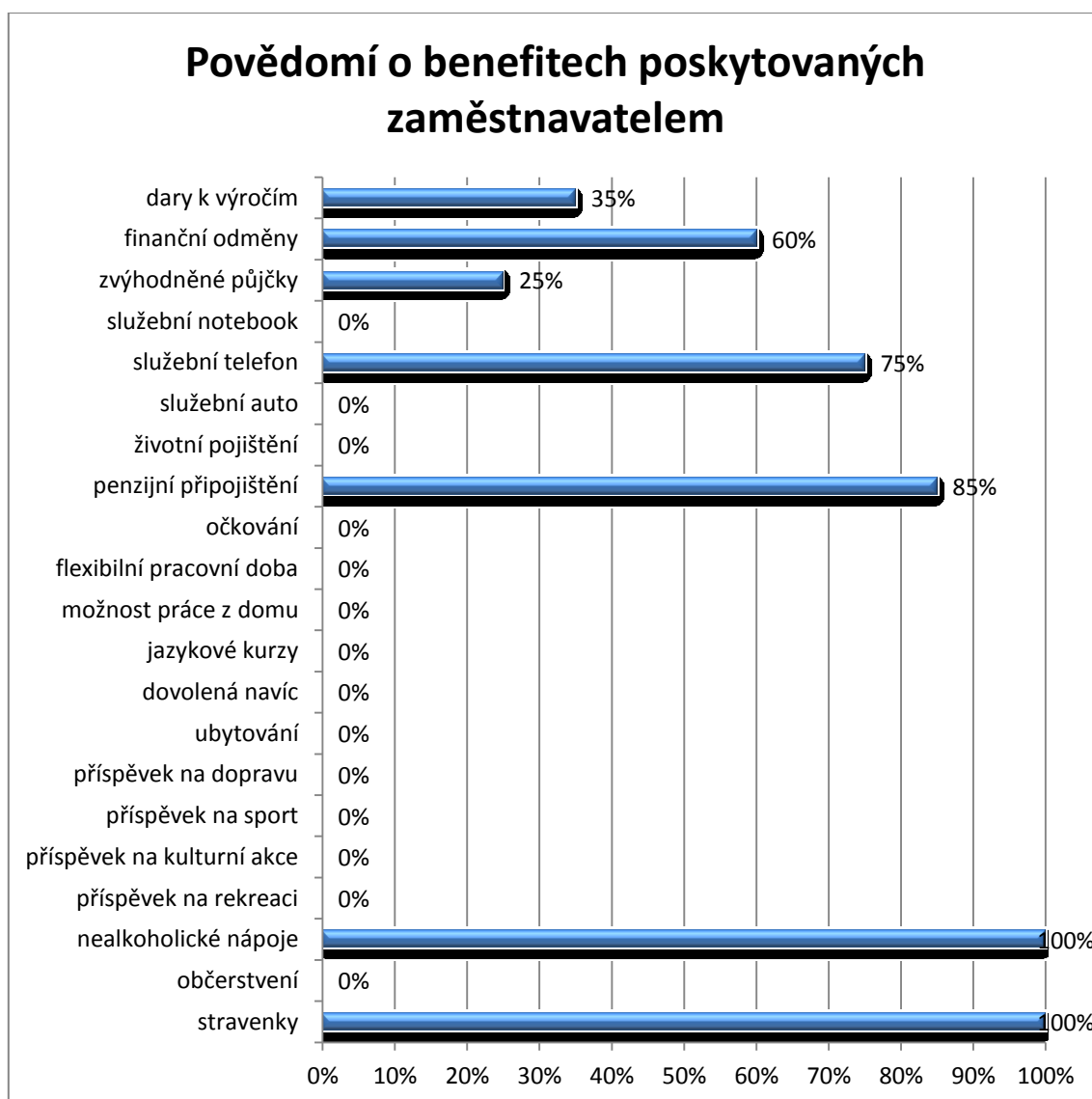


Graf č. 7: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s výší platu

### Otázka č. 8: Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje?

V následujícím grafu najdeme vyhodnocení povědomí o benefitech, které zaměstnavatel poskytuje svým pracovníkům. Vyhodnocení dopadlo následujícím způsobem:

- všech 100 % respondentů uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje stravenky,
- taktéž 100 % respondentů uvedlo, že jsou jim poskytovány nealkoholické nápoje,
- 85 % dotázaných uvedlo, že získali nárok na příspěvek na penzijní připojištění, to je v absolutní výši 17 zaměstnanců,
- 75 % dotázaných potvrdilo, že mají k dispozici služební telefon, to je v absolutní výši 15 zaměstnanců,
- 60 % dotázaných uvedlo, že získávají nárok na finanční odměny, to je v absolutní výši 12 zaměstnanců,
- 35 % dotázaných uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje dary k životním výročím, to je v absolutní výši 7 zaměstnanců,
- 25% dotázaných uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje zvýhodněné půjčky zaměstnancům, to je v absolutní výši 5 zaměstnanců.

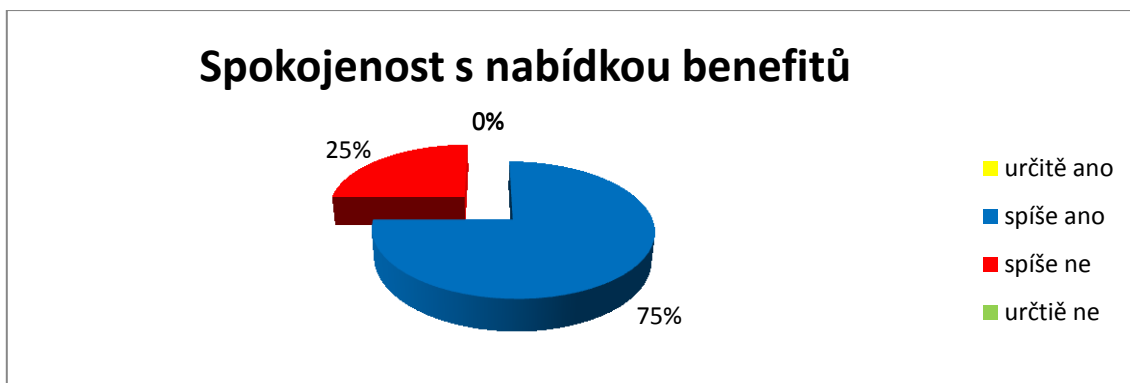


Graf č. 8: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech

#### Otázka č. 9 Jste spokojen s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

Grafické zobrazení otázky č. 9 týkající se spokojenosti s nabídkou benefitů dopadlo kladně.

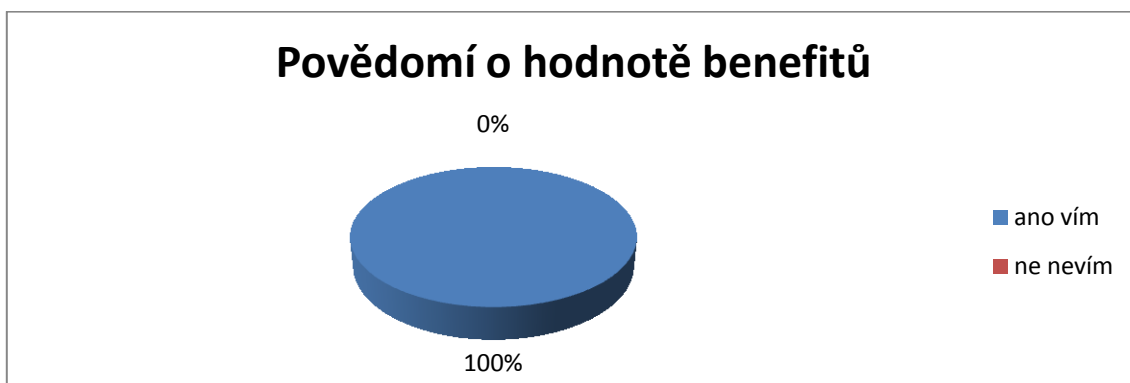
- 75 % dotázaných zaměstnanců uvedlo, že jsou s nabídkou benefitů spíše spokojeni, v absolutní výši to je 15 zaměstnanců z 20 možných
- zbývajících 25 % se vyslovilo nesouhlas s poskytovanými benefity a to odpovědí „spíše ne“, v absolutní výši to je 5 zaměstnanců z 20 možných.



Graf č. 9: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů

#### Otázka č. 10: Víte, jakou hodnotu mají Vaše benefity?

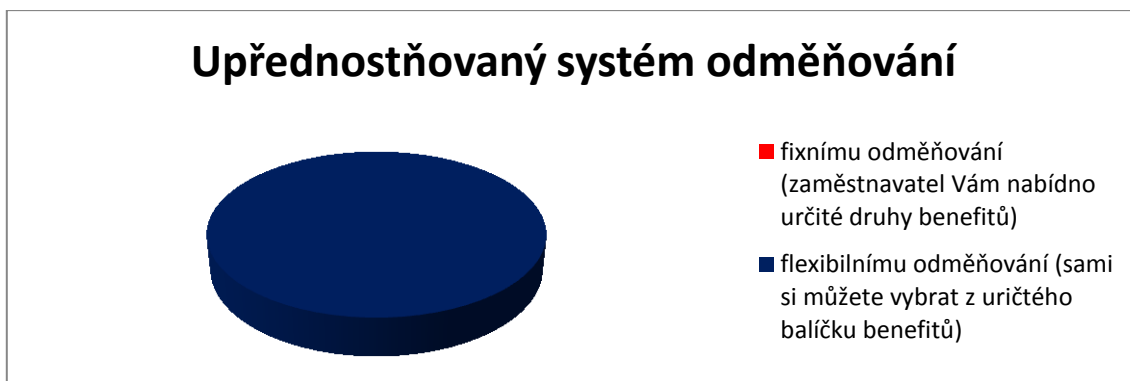
Zhodnocení grafu č. 10 je jednoduché. Všechny 100 % zaměstnanců zná hodnotu svých benefitů.



Graf č. 10: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o hodnotě benefitů

#### Otázka č. 11: Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dali přednost?

Všichni dotázaní zaměstnanci, kdyby měli možnost volby zvolili by flexibilní systém odměňování, aby si sami mohli vybrat z určitého balíčku benefitů.



Graf č. 11: Procentuální vyhodnocení – upřednostňovaný systém odměňování

### **Otázka č. 12: O které benefity byste měli zájem?**

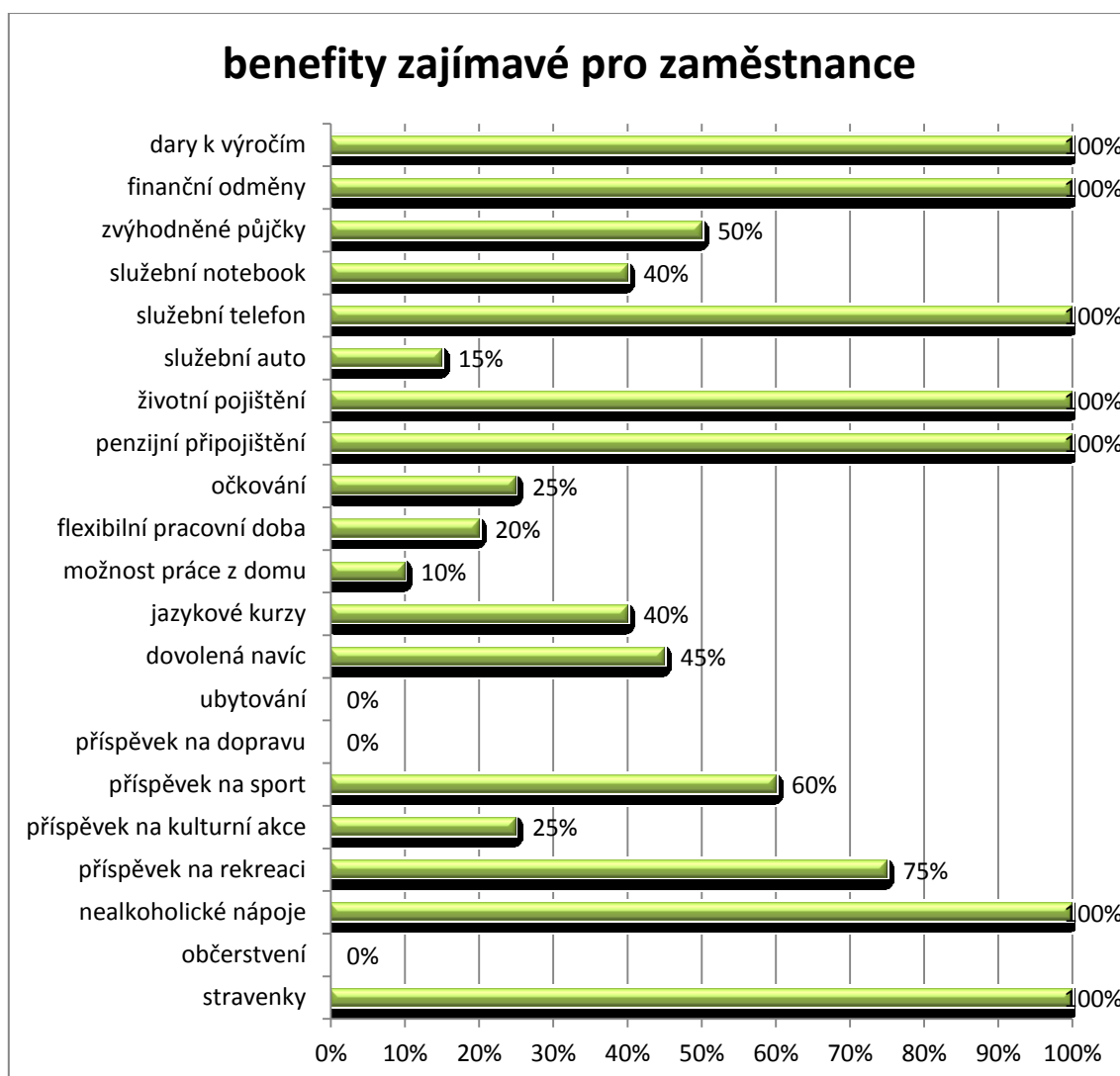
Graf č. 12 zobrazuje benefity, o které by měli zájem zaměstnanci, kdyby rozhodnutí o poskytnutých zaměstnaneckých výhodách bylo v jejich pravomoci.

Všech 100 % dotázaných zaměstnanců by mělo zájem o:

- stravenky,
- nealkoholické nápoje,
- penzijní připojištění,
- životní pojištění,
- služební telefon,
- finanční odměny,
- dary k životním výročím.

Zbývající benefity by si již nevybrali všichni zaměstnanci, mezi ty, které nejvíce volili zaměstnanci, patří:

- 75 % dotázaných zaměstnanců má zájem o získání příspěvku na rekreaci,
- 60 % by rádo získalo příspěvek na sport,
- překvapivě jen 25 % dotázaných zaměstnanců by mělo zájem o příspěvek na kulturní akce.
- 50 % dotázaných zaměstnanců by mělo zájem o zvýhodněné půjčky,
- 45 % dotázaných zaměstnanců by rádo získalo dovolenou na víc,
- 40 % dotázaných zaměstnanců by rádo získalo:
  - služební notebook,
  - jazykové kurzy.

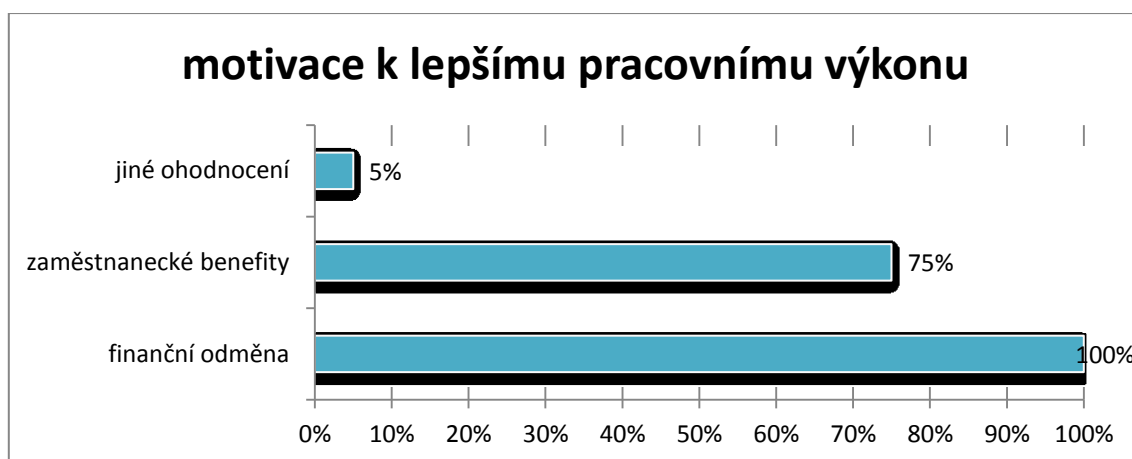


Graf č. 12: Procentuální vyhodnocení – výběr benefitů dle vlastní volby

### Otázka č. 13: Co Vás více motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

Podle očekávání nejvíce zaměstnance motivuje finanční odměna k lepšímu pracovnímu výkonu. Tuto odpověď poskytlo všech 20 dotázaných zaměstnanců. 15 zaměstnanců, v relativní výši 75 % dotázaných uvedlo, že je také motivují zaměstnanecké benefity k lepšímu pracovnímu výkonu.

Jeden respondent uvedl, že ho k lepšímu pracovnímu výkonu motivuje i jiné ohodnocení, a to konkrétně napsal **kolektivní úspěch**. Z jeho odpovědi by měli všichni zaměstnavatelé radost. Je to však více méně výjimečná situace.



Graf č. 13: Procentuální vyhodnocení – motivace k lepšímu pracovnímu výkonu

## 5 ANALÝZA CHARITY ŠTERNBERK – STŘEDISKO ŠTERNBERK

Tato kapitola se zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů nestátní neziskové organizace Charita Šternberk pro následné srovnání se strojírnou PŽ, s. r. o. a navrhnutí optimalizace. U organizace bude představena její charakteristika, analýza zaměstnaneckých benefitů a zpracovaný dotazník.

### 5.1 Charakteristika organizace

Charita Šternberk byla zřízena v roce 1991 olomouckým arcibiskupem. Jedná se o církevní právnickou osobu s vlastní právní subjektivitou. Je součástí základní složky Arcidiecézní charity Olomouc, která je součástí Charity České republiky. Cílem organizace je poskytovat kvalitní zdravotní a sociální služby všem, kdo pomoc potřebují a kteří se ocitnou v jakékoliv nouzi, bez ohledu na barvu pleti, národnost nebo náboženství.

Charita Šternberk – Středisko Šternberk zaměstnává 20 zaměstnanců, kteří mají pracovní smlouvu a 5 pracovníků, kteří mají dohodu o provedení práce.

Organizace poskytuje následující služby:

- **ošetřovatelská služba** – zajišťuje veškerou potřebnou odbornou zdravotní péči. Domácí péče poskytuje léčebnou, preventivní, ošetřovatelskou a rehabilitační péči. Domácí péče je poskytována na základě ordinace praktického lékaře nebo nemocničního zařízení. Odborné výkony jsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Službu provádějí všeobecné sestry splňující kvalifikační předpoklady pro odbornost.
- **pečovatelská služba** – pomáhá a podporuje uživatele, kteří mají dočasně nebo trvale sníženou soběstačnost z důvodů věku nebo zdravotního postižení a potřebují dopomoc v péči o svou osobu nebo domácnost. Klientům je nabídnuta, pomoc při osobní hygieně, dovážka obědů, pomoc při přípravě stravy, donáška nákupů, úklid domácnosti, sociální poradenství a další služby.
- **denní pobyt Rozkvět** – je službou určenou dětem předškolního věku s mentálním a kombinovaným postižením, dětem a mládeží školního věku, které jsou v souvislosti s mentálním a kombinovaným postižením osvobozeny od

povinnosti docházet do škol, dospělým lidem s mentálním a kombinovaným postižením, kteří potřebují dlouhodobou podporu a nemohou být zařazeni do pravidelného pracovního režimu. Cílem služby je zkvalitnit život dětí, mládeže a dospělých s mentálním a kombinovaným postižením a umožnit jim zůstat součástí přirozeného společenství.

- **Jiloro – Srdíčko** – je službou poskytující pomoc a podporu rodinám s dětmi, které jsou dlouhodobě v obtížné sociální situaci, která by mohla mít špatný vliv na vývoj dětí. Vychází se z individuálních potřeb rodiny, která problematickou situaci nezvládá překonat bez pomoci. Služba je určena dětem do 8 let s cílem připravit dítě i rodiče na vstup do základní školy, získat nebo zvýšit sebeobslužné a sociální návyky, zvýšit dovednosti rodiny vychovávat dítě, získat a posílit kompetence rodiny řešit svou obtížnou situaci. Služba je poskytována zdarma, rodiče přispívají pouze na celodenní stravu 25 Kč.
- **Klub Želva** – jedná se o klub pro seniory, osoby se zdravotním postižením a dobrovolníky, kde je poskytnuta pomoc a podpora v jejich nepříznivé sociální situaci. Projekt má podpořit zájem o vlastní život, omezit jejich sociální izolovanost, vytvořit nové sociální vazby. Účastníci klubu vyrábějí drobné předměty a výrobky, kterými se organizace prezentuje na kulturních a společenských akcích ve Šternberku.
- **Nízkoprahové denní centrum UZEL** – je sociální služba poskytující denní zázemí, materiální pomoc (jednoduchá strava a teplé nápoje) a hygieny lidem bez přístřeší ve městě Šternberku. Služba dále nabízí činnosti poradenství, pomoc a podporu jedince při řešení jeho nepříznivé situace. Cílem služby je stabilizovat situaci lidí bez přístřeší a pomoci jim navrátit se do běžného života.
- **Kompenzační pomůcky** – služba spočívá v zapůjčení kompenzačních pomůcek lidem, které je potřebují. Kompenzačními pomůckami jsou např. invalidní, mechanický vozík, WC židle, francouzské berle, polohovací lůžko s antidekubitní matrací a další jiné pomůcky.
- **Humanitární šatník** – služba spočívá ve sběru nepotřebného oblečení od veřejnosti, které je dále poskytnuto lidem v nouzi a sociálně znevýhodněným rodinám.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Charita Šternberk. [online]. 2014 [cit. 2014-07-01]. Dostupné z: <http://www.sternberk.caritas.cz/>



## **5.2 Zaměstnanecké benefity**

Charita Šternberk svým zaměstnancům poskytuje benefity, které vycházejí z vnitřního mzdového předpisu.

### **5.2.1 Nealkoholické nápoje**

Organizace poskytuje svým zaměstnancům nealkoholické nápoje především v letních měsících a také zdravotním sestrám a pečovatelkám během celého roku.

### **5.2.2 Týden dovolené navíc**

Organizace poskytuje nad rámec zákoníku práce, který stanovuje 4 týdny dovolené, svým zaměstnancům jeden týden pracovního volna navíc.

### **5.2.3 Jazykové kurzy**

Organizace se rozhodla přispívat na jazykové kurzy svým vrcholovým zaměstnancům. Na tento nárok mají právo jen zaměstnanci vedení organizace. Vedoucímu zaměstnanci je poskytnut příspěvek ve výši 3 000 Kč za rok, předloží-li doklad o zaplacení jazykového kurzu. Pro zaměstnance je tento příspěvek součástí zdanitelného příjmu, jsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním zabezpečení a vstupují do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň. Pro zaměstnavatele je náklad daňově uznatelný v případě, že prokáže souvislost kurzu angličtiny s dosažením, zajištěním a udržením zdanitelného příjmu.

### **5.2.4 Očkování**

Jelikož zaměstnanci Charity Šternberk přicházejí do styku s lidmi bez domova či s jinými rizikovými lidmi, rozhodla se organizace tyto zaměstnance chránit očkováním proti žloutence typu A a B. Na toto očkování mají nárok všichni zaměstnanci, kteří pracují s rizikovými klienty. Očkování proti žloutence typu A hradí zaměstnavatel ve výši 1 450 Kč a jsou daňově uznatelným nákladem. Pro zaměstnance je očkování osvobozeno od daně. Očkování proti žloutence typu B nemusí zaměstnavatel hradit, neboť je zdarma na základě vyhlášky ministerstva zdravotnictví.

### 5.2.5 Služební telefon

Charita Šternberk poskytuje většině zaměstnanců služební telefony, pouze pracovníci zabezpečující úklid, na tento benefit nemají nárok. Organizace sepíše smlouvu o výpůjčce služebního telefonu, kde jsou uvedeny volné minuty, které zaměstnanec může v rámci svých soukromých hovorů vyčerpat.

### 5.2.6 Finanční odměna

Zaměstnanci Charity Šternberk mají možnost získat různorodé finanční odměny. Většina firem v případě příznivě ekonomické situace odměňuje své zaměstnance ke konci roku finančními stimuly v různé výši. Může to však vést k situacím, kdy zaměstnanci v první půli roku nemají patřičnou motivaci a začnou se horlivě snažit až v druhé polovině roku.

Charita Šternberk se snažila této situaci předejít a udržet vysokou motivaci zaměstnanců po celý rok. Poskytuje totiž nejen **vánoční odměny** ke konci roku, ale i **letní odměny** v polovině roku. Výše těchto odměn je závislá na kvalitě vykonávané práce, vlastní iniciativy a dalších kritérií stanovené vedením organizace. Výše těchto odměn se pohybuje v rozmezí **od 2 000 do 10 000 Kč**.

Kromě výše zmíněných odměn mohou zaměstnanci získat i **mimořádné odměny**. Tyto odměny jsou poskytovány zaměstnancům za aktivity nad rámec jejich pracovního úvazku. Výše mimořádných odměn se pohybuje v rozmezí **od 300 do 3000 Kč**. Jedná se např.

- pořádání benefičních koncertů a dalších kulturních akcí,
- práce o víkendech,
- zpracování dotace,
- získání významného sponzora.

Pro zaměstnance se finanční odměny stávají součástí mzdy, jsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním zabezpečení a vstupují do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň.

Pro zaměstnavatele jsou výdaje na finanční odměny daňově uznatelným nákladem.

### **5.2.7 Věcné dary**

Charita Šternberk jako nezisková organizace získává kromě finančních příspěvků od sponzorů i hmotné sponzorské dary. V případě většího hmotného sponzorského daru, který by Charita nevyužila pro své klienty, má možnost je poskytnout i zaměstnancům. Jedná se např. o prací prášky, cukrovinky, kosmetiku, drogerii, hygienické potřeby, lékárničky a další. Tyto nepeněžní dary do 2 000 Kč za rok jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů. Zaměstnavatel nemá s poskytnutím darů náklady, neboť se jedná o sponzorské dary poskytnuté zaměstnancům.

### **5.2.8 2 denní pobyt**

V rámci stmelování kolektivu a prohlubování vztahů mezi zaměstnanci pořádá Charita Šternberk dvou denní rekreační pobyt spojený s relaxací, sportem nebo kulturní akcí. Veškeré náklady hradí zaměstnavatel a tyto náklady jsou daňově neuznatelné.

### **5.2.9 Firemní večírek**

Charita Šternberk pořádá firemní večírek obvykle na konci roku pro všechny zaměstnance v rámci společného odpoledne při posezení s dobrým občerstvením. Večírek je uskutečňován v restauračním zařízení a náklady na něj dosahují přibližně 10 000 Kč. Pro zaměstnavatele jsou náklady daňově neuznatelné.

### **5.2.10 Možnost práce z domu**

Možnost práce z domu je benefitem, který je poskytován úzké skupině lidí, především ho může využít vedení organizace. Tento benefit nemůže vedení běžně používat, jen v určité situaci po dohodě s ředitelem organizace. Jedná se např. při nárazových pracích, kdy v běžné pracovní době nelze stihnout veškeré důležité úkoly, může vedoucí pracovník práci dokončit doma nebo v situaci, kdy má pracovník nemocné dítě a nevyužije paragraf.

### **5.2.11 Vyhlášení nejlepšího pracovníka roku**

Organizace každý rok uděluje cenu pro nejlepšího pracovníka při příležitosti benefičního koncertu Charity Šternberk, který je pořádán na Státním hradě Šternberk. Toto prestižní ocenění je zaměstnanci předáno veřejně přede všemi zaměstnanci, před sponzory, před starostou města Šternberka a občany. Zaměstnanec získá certifikát pro

nejlepšího pracovníka a finanční odměnu ve výši 1 000 Kč nebo poukázku na služby v nominální hodnotě 1 000 Kč podle své volby. Pro mnoho zaměstnanců má získání ocenění a veřejné uznání mnohem vyšší cenu než je hodnota finanční odměny.

#### **5.2.12 příspěvek na pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli (ZAM ZAM)**

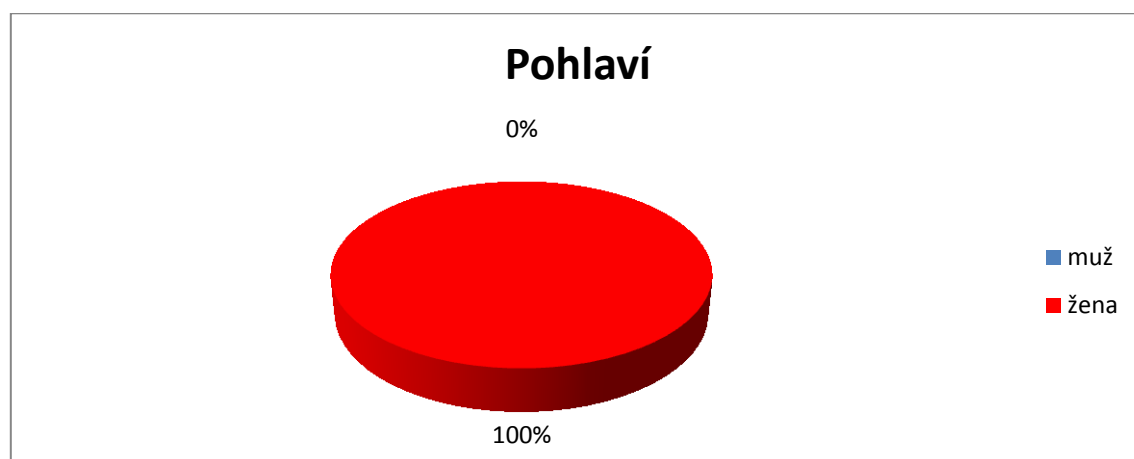
Charita Šternberk přispívá zaměstnancům na pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli. Výše poskytovaného příspěvku činí 50 % ročního pojistného, to je v průměru 700 Kč za 1 zaměstnance. Pro zaměstnavatele jsou náklady daňově uznatelné. Pro zaměstnance tento příspěvek vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění a je součástí základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň.

### **5.3 Vyhodnocení dotazníku**

V této podkapitole práce obsahuje výsledky dotazníkového šetření v podobě grafů, které jsou doplněny komentáři. Dotazník obsahuje 13 otázek zaměřených na obecné informace, spokojenost zaměstnanců a na poskytované benefity. V Charitě Šternberk bylo zpracováno 20 dotazníků.

#### **Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?**

V rámci dotazníkového šetření bylo všech 20 dotázaných ženského pohlaví. To odpovídá skutečnosti, že všichni zaměstnanci jsou ženy.



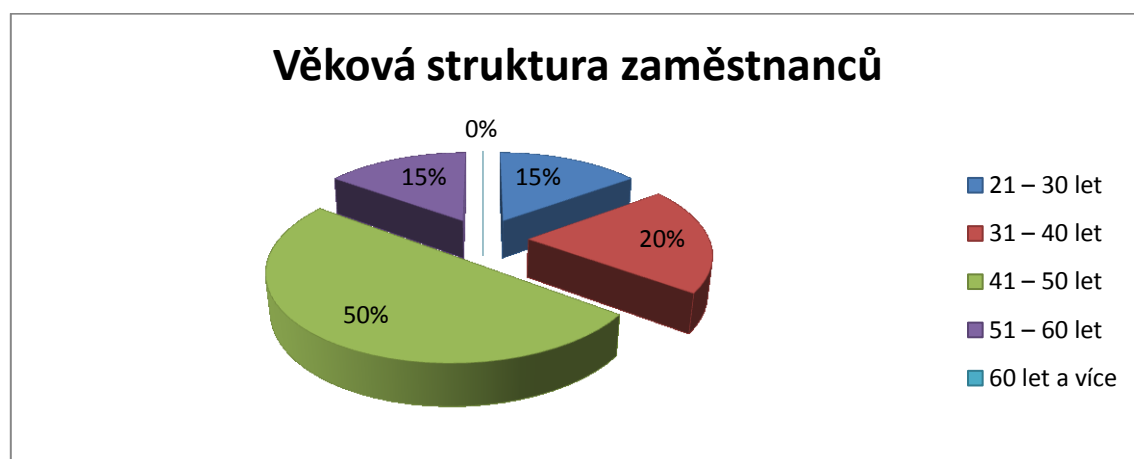
graf č. 14: Procentuální vyhodnocení – pohlaví

## Otázka č. 2: V jakém věkovém pásmu se nacházíte?

Věková struktura zaměstnanců je zobrazena grafem č. 15, kde zjistíme, že

- 50 % zaměstnanců se pohybuje v rozmezí věku od 41 do 50 let, to je v absolutní hodnotě 10 pracovníků,
- 20 % zaměstnanců se pohybuje v rozmezí věku od 31 do 50 let, v absolutní hodnotě 4 pracovníci,
- 15 % zaměstnanců se pohybuje v rozmezí věku od 51 do 60 let, v absolutní hodnotě 3 pracovníci,
- posledních 15 % zaměstnanců se pohybuje v rozmezí věku od 21 do 30 let, v absolutní hodnotě 3 pracovníci,

Z grafu také vyčteme, že žádný ze zaměstnanců v Charitě Šternberk není mladší 20 let a také žádný zaměstnanec není starší 60 let.



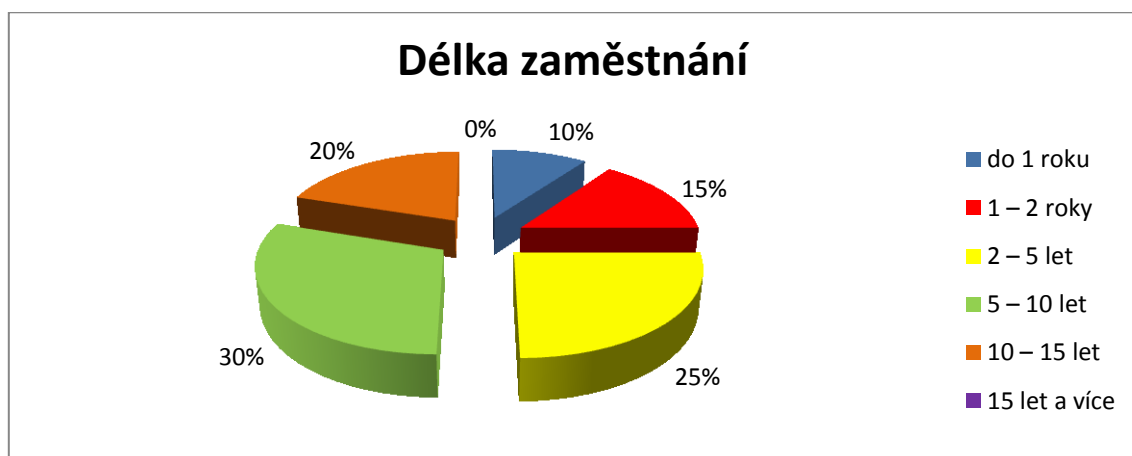
Graf č. 15: Procentuální vyhodnocení – věková struktura zaměstnanců

## Otázka č. 3: Jak dlouho u společnosti pracujete?

Délka zaměstnání ve společnosti je zobrazena v grafu č. 16, kde zjistíme, že:

- nejpočetnější skupina zaměstnanců pracuje ve společnosti od 5 do 10 let a je tvořena 30 %, v absolutní výši 6 zaměstnanců,
- druhá skupina jsou zaměstnanci pracující v organizaci od 2 do 5 let a je tvořena 25 %, v absolutní výši 5 zaměstnanců
- zaměstnanci pracující od 10 do 15 let tvoří 20 %, v absolutní výši 4 zaměstnanci,
- zaměstnanci pracující od 1 do 2 let tvoří 15 %, v absolutní výši 3 zaměstnanci,

- nejmenší skupina zaměstnanců pracuje v organizaci méně než 1 rok a tvoří zbývajících 10 %, v absolutní výši 2 zaměstnanci
- v organizaci nepracuje žádný pracovník více jak 15 let.



Graf č. 16: Procentuální vyhodnocení – délka zaměstnání ve společnosti

#### Otázka č. 4 Jaké je Vaše pracovní zařazení?

Struktura zaměstnanců podle pracovního zařazení je zobrazena grafem č. 17. Z něho vyplývá, že nejvíce zaměstnanců pracuje v jiném pracovním zařazení, než ta která byla umožněna v dotazníku. U možnosti jiné zařazení byl vymezen prostor pro dopsání konkrétní pracovní pozice. Nejčastěji byla dopsána pozice zdravotních sester, pečovatelek a sociálních pracovníků tvořena 70 % všech respondentů, to je v absolutní výši 14 z 20 zaměstnanců. Zbývajících 30 % je rozděleno mezi administrativními pracovníky, manažery a dělníky.

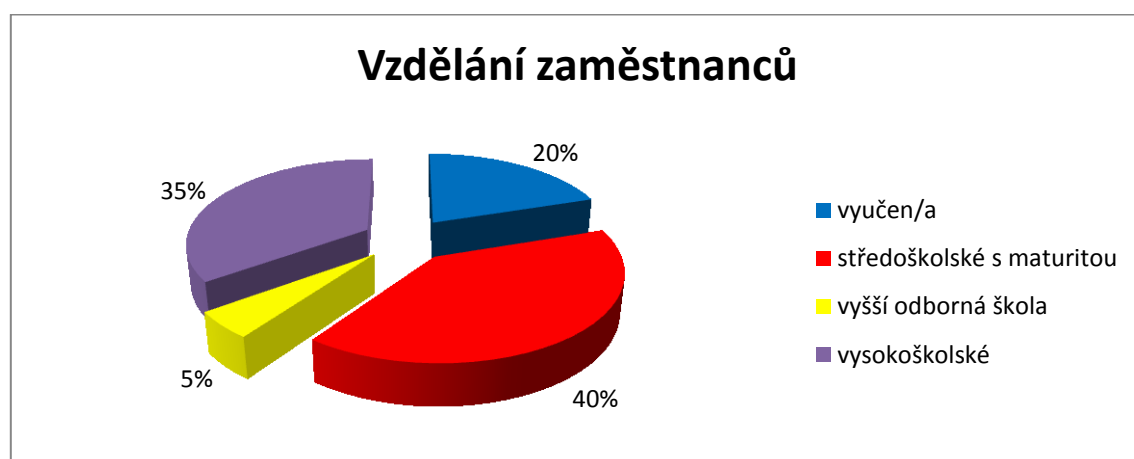


Graf č. 17: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle pracovního zařazení

### Otázka č. 5: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vzdělání zaměstnanců Charity Šternberk je zobrazeno v následujícím grafu. Z něho vyčteme, že v organizaci pracuje:

- 40 % zaměstnanců se středoškolským vzděláním zakončené maturitní zkouškou, to je v absolutní výši 8 zaměstnanců,
- 35 % zaměstnanců má ukončené vysokoškolské vzdělání bakalářské či magisterské zakončené státní zkouškou, to je v absolutní výši 7 zaměstnanců,
- 20 % zaměstnanců získalo odborné učňovské vzdělání zakončené výučním listem, v absolutní výši 4 zaměstnanci,
- zbývajících 5 % zaměstnanců získalo vzdělání na vyšší odborné škole zakončené diplomem, to je v absolutní výši 1 zaměstnanec.



Graf č. 18: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání

### Otázka č. 6: Jste spokojen/a s tím, kolik hodin týdně pracujete?

Zaměstnanci organizace jsou s množstvím odpracovaných hodin za týden spokojeni. Dokonce 55% z nich uvedlo, že jsou určitě spokojeni, to je v absolutní výši 11 z 20 zaměstnanců. Zbývajících 45 % uvedlo, že jsou spíše spokojeni, to je v absolutní výši 9 z 20 zaměstnanců. Nespokojenost s množstvím odpracovaných hodin za týden nikdo nevyjádřil.

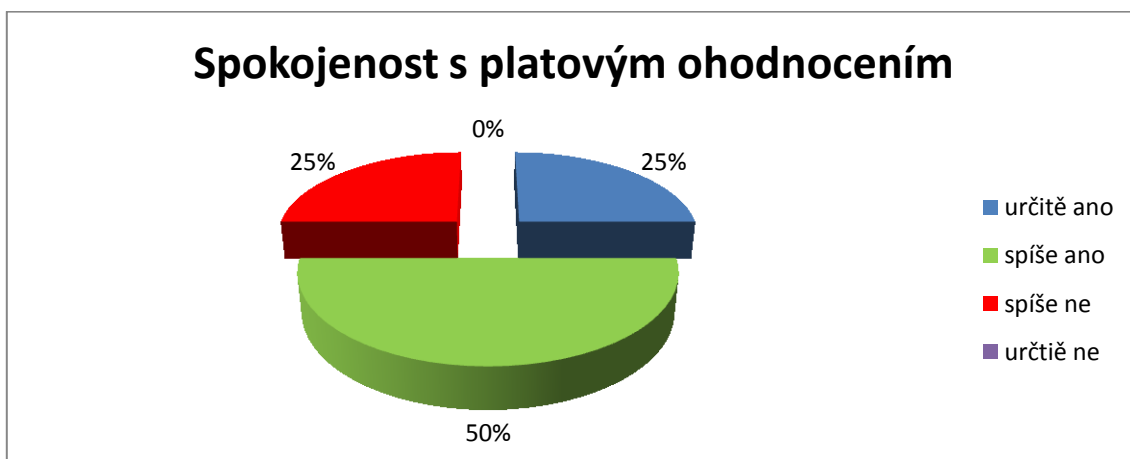


Graf č. 19: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s množstvím hodin odpracovaných za týden

#### Otázka č. 7: Odpovídá Vaše platové ohodnocení práci, kterou vykonáváte?

Spokojenost zaměstnanců s platem zobrazuje následující graf, podle kterého jsou zaměstnanci ve větší míře s platovým ohodnocením spokojeni, samozřejmě zde najdeme i ty, kteří spokojeni nejsou.

- 50 % zaměstnanců uvedlo, že jsou spíše spokojeni s výší svého platu, to je v absolutní hodnotě 10 z 20 zaměstnanců,
- 25% zaměstnanců uvedlo, že jsou určitě spokojeni s výší svého platu, to je v absolutní hodnotě 5 z 20 zaměstnanců,
- zbývajících 25% zaměstnanců, uvedlo, že jsou spíše nespokojeni s výší svého platu, to je v absolutní hodnotě 5 nespokojených z 20 zaměstnanců,
- určitě nespokojený zaměstnanec nebyl při dotazníkovém šetření zjištěn.



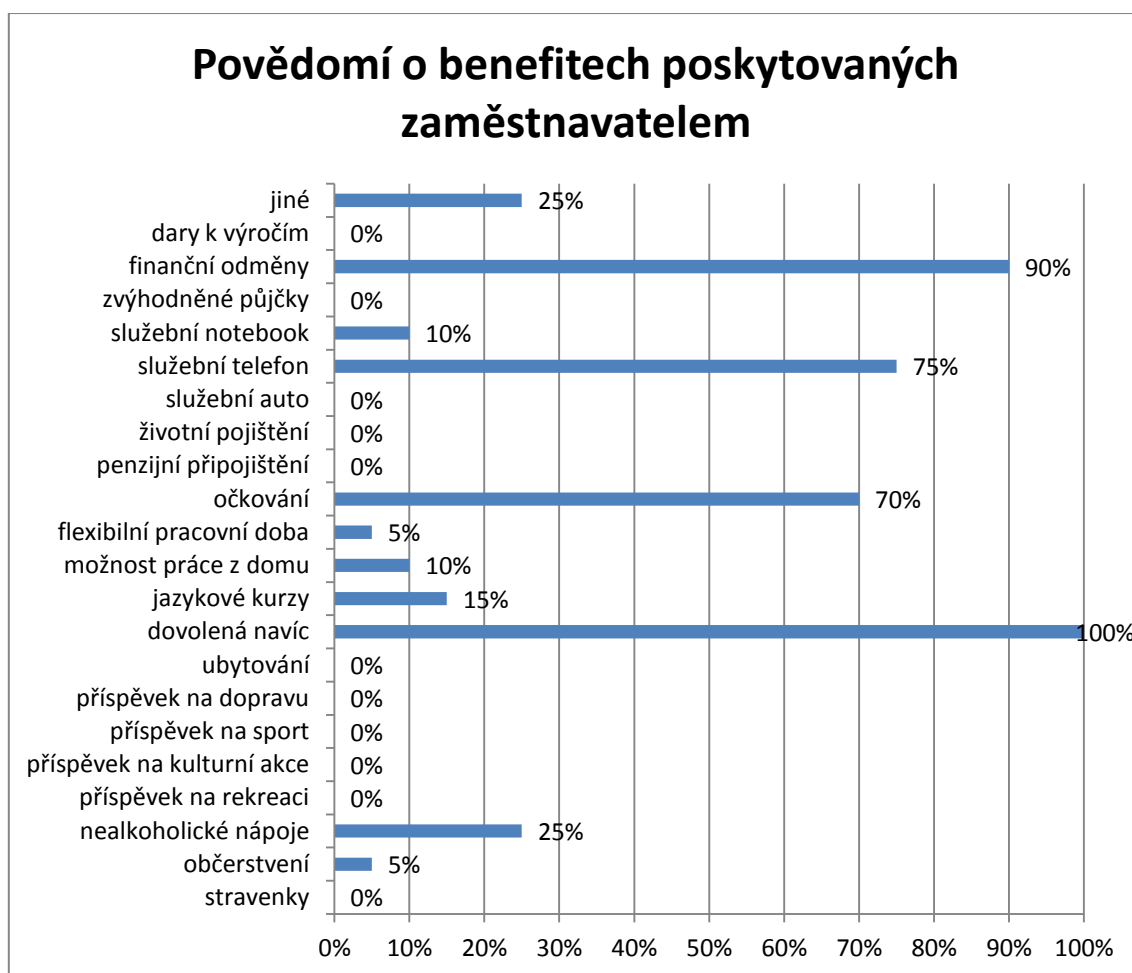
Graf č. 20: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s výší platu



### **Otázka č. 8: Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje?**

V následujícím grafu najdeme vyhodnocení povědomí o benefitech, které zaměstnavatel poskytuje svým pracovníkům. Vyhodnocení dopadlo následujícím způsobem:

- 100 % zaměstnanců uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje týden dovolené navíc, to je v absolutní výši 20 z 20 zaměstnanců,
- 90 % zaměstnanců uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje finanční odměny, to je v absolutní výši 18 z 20 zaměstnanců,
- 75 % zaměstnanců uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje služební telefony, to je v absolutní výši 15 z 20 zaměstnanců,
- 70 % zaměstnanců uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje očkování, to je v absolutní výši 14 z 20 zaměstnanců,
- 25 % zaměstnanců, uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje, to je v absolutní výši 5 z 20 zaměstnanců,
- 25% zaměstnanců uvedlo, že zaměstnavatel poskytuje i jiné benefity, než které byly v nabídce dotazníku. Konkrétně se jedná o **1 den ředitelského volna, 2 dny relaxačního víkendového pobytu a věcné dary**,
- 15 % zaměstnanců uvedlo, že jim zaměstnavatel nabídl příspěvek na finanční kurzy, to je v absolutní výši 3 z 20 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje služební notebook, (podle zaměstnavatele však notebooky nejsou zaměstnancům poskytovány),

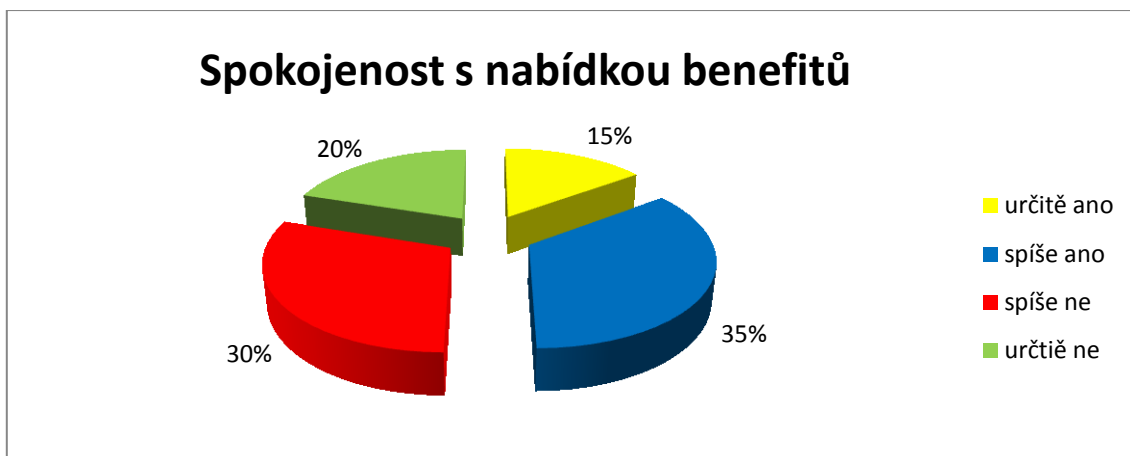


Graf č. 21: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech

#### Otázka č. 9 Jste spokojen s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

Grafické zobrazení výsledků na otázku spokojenosti zaměstnanců s nabídkou jejich zaměstnaneckých výhod dopadlo překvapivě. Polovina zaměstnanců je spokojená s nabídkou a polovina spokojená není.

- 15 % zaměstnanců je určitě spokojena s nabídkou zaměstnaneckých benefitů, v absolutní hodnotě jde o 3 z 20 zaměstnanců,
- 35% zaměstnanců je spíše spokojeno s touto nabídkou, v absolutní hodnotě jde o 7 z 20 zaměstnanců,
- 30 % zaměstnanců je s touto nabídkou spíše nespokojeno, jedná se o 6 z 20 zaměstnanců,
- zbývajících 20 % zaměstnanců je určitě s touto nabídkou nespokojeno, jedná se o 4 z 20 zaměstnanců.

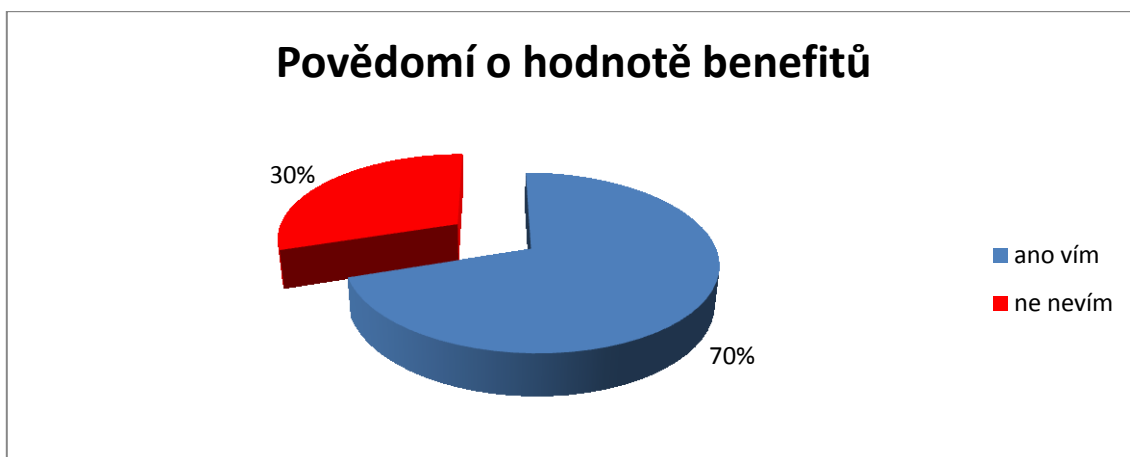


Graf č. 22: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů

#### Otázka č. 10: Víte, jakou hodnotu mají Vaše benefity?

Zhodnocení odpovědí na jednoduchou otázku, jestli zaměstnanci znají skutečnou hodnotu svých benefitů dopadlo následovně:

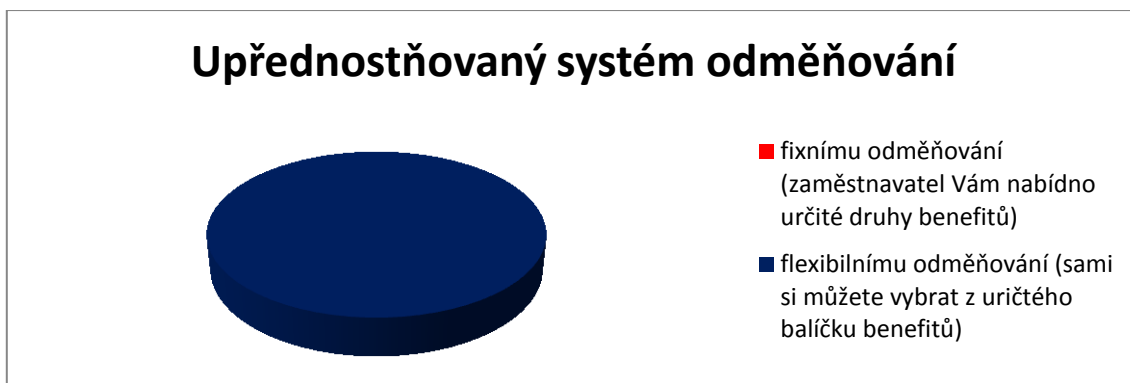
- 70 % zaměstnanců zná hodnotu svých benefitů, to je v absolutní výši 14 z 20 zaměstnanců,
- překvapivě 30 % zaměstnanců nezná hodnotu svých benefitů, to je v absolutní výši 6 z 20 zaměstnanců. Dle mého názoru jde o velký počet zaměstnanců, který nezná, jakou hodnotu dostává.



Graf č. 23: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o hodnotě benefitů

#### Otázka č. 11: Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dali přednost?

Není překvapením, že všech 20 zaměstnanců upřednostňuje flexibilní systém odměňování, aby získali možnost sami si vybrat benefity podle svého gusta.



Graf č. 24: Procentuální vyhodnocení – upřednostňovaný systém odměňování

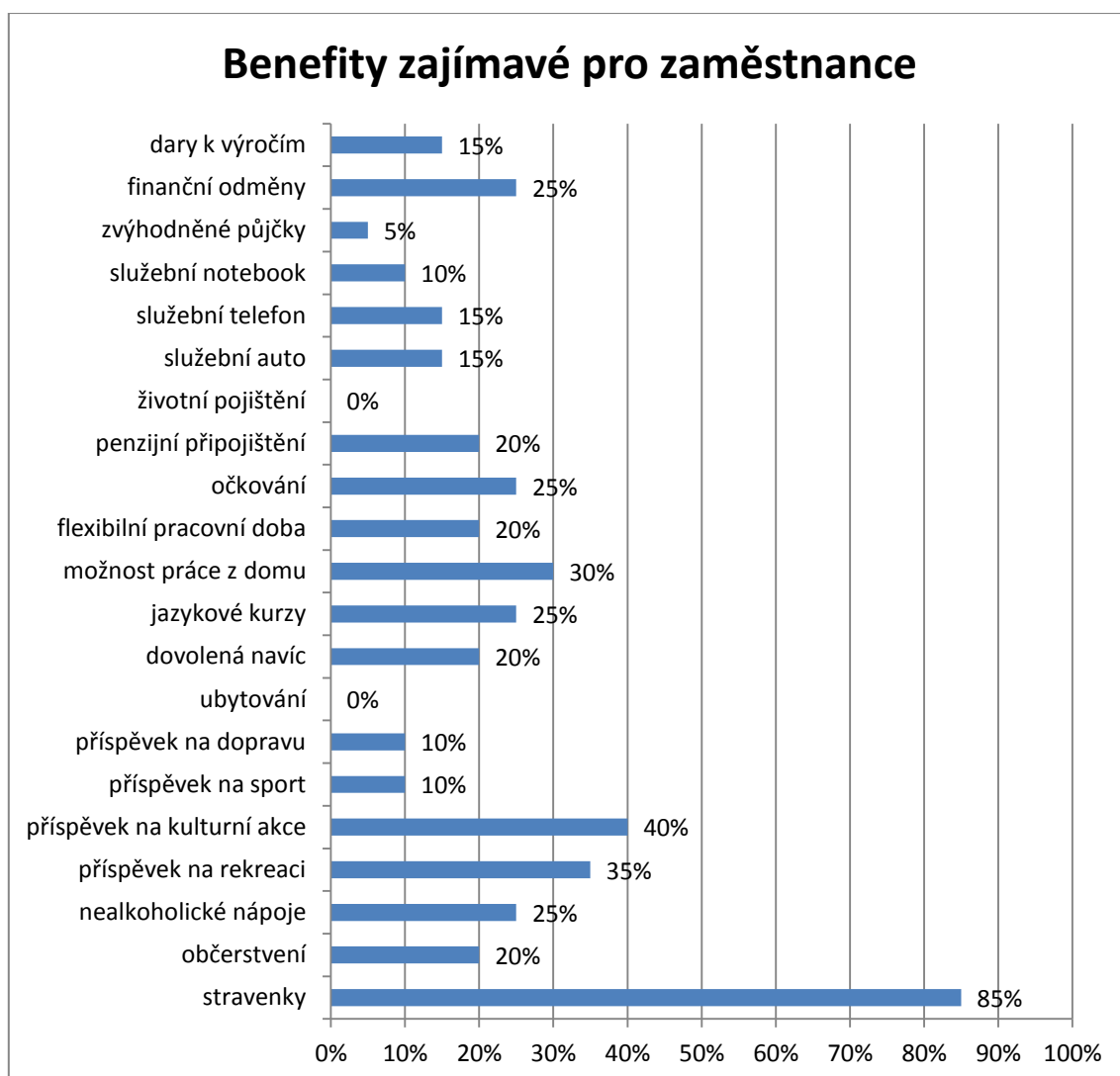
#### Otázka č. 12: O které benefity byste měli zájem?

Následující graf zobrazuje benefity, o které mají zájem zaměstnanci Charity Šternberk. Zaměstnanci si vybrali překvapivě pouze malé množství benefitů. Tento zvláštnost může být vysvětlen tím, že si nevybrali ty benefity, které jsou jim už v současnosti poskytovány.

- 85 % zaměstnanců by mělo zájem o stravenky, to je v absolutní výši 17 z 20 zaměstnanců,
- 40 % zaměstnanců by rádo získalo příspěvek na kulturní akce, to je v absolutní výši 8 z 20 zaměstnanců,
- 35 % zaměstnanců by mělo zájem o příspěvek na rekreaci, to je v absolutní výši 8 z 20 zaměstnanců,

Zbývající benefity by si vybrali zaměstnanci v relativní výši od 5 do 25 %. Překvapivé je, že o životní pojištění nemá zájem žádný zaměstnanec.

Ještě překvapivější, že finanční odměny zajímá pouze 25 % zaměstnanců. Jak je již uvedeno výše, důvodem pro tak malý zájem plyne ze skutečnosti, že zaměstnanci finanční odměny v současnosti dostávají. Tento fakt je částečně potvrzen v následující otázce č. 13.

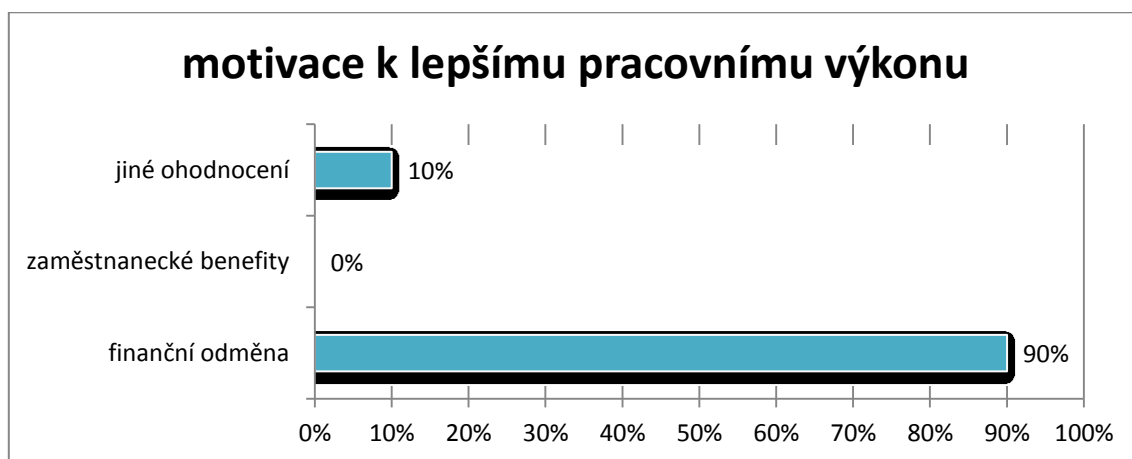


Graf č. 25: Procentuální vyhodnocení – výběr benefitů dle vlastní volby

### Otázka č. 13: Co Vás více motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

Jak se dalo očekávat, zaměstnanci preferují finanční odměny pro svou motivaci k lepšímu pracovnímu výkonu a vybralo si tuto možnost 90 % respondentů, to je v absolutní výši 18 z 20 zaměstnanců. Srovnáme-li tuto odpověď s předchozí otázkou, kdy finanční odměny si vybralo jen 25% zaměstnanců, potvrdí nám to domněnku u předchozí otázky, kdy zaměstnanci nevybírali benefity, které již dostávají, přesto že o ně mají zájem.

Jiné ohodnocení si vybralo 10 % zaměstnanců, to je v absolutní výši zbývajících 2 z 20 zaměstnanců. Tito zaměstnanci také uvedlo, že by si jiné ohodnocení představovali formou pochvaly, uznání a možností pracovního růstu.



Graf č. 26: Procentuální vyhodnocení – motivace k lepšímu pracovnímu výkonu

## 6 SROVNÁNÍ OBOU ORGANIZACÍ

Na předchozí dvě kapitoly zabývající se analýzou obou organizací navazuje 6 kapitola zaměřená na srovnání obou organizací zejména v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod, ale i srovnání dalších ukazatelů, zaměstnanců a shrnutí výsledku průzkumu.

### 6.1 Srovnání zaměstnaneckých benefitů

V následující tabulce, jsou v prvním sloupci vypsány benefity se kterými jsme se blíže seznámili v teoretické části nebo jsou poskytovány některou ze zkoumaných organizací. V druhém a třetím sloupci najdeme odpověď „ano“ v případě, že organizace poskytuje konkrétní benefit nebo najdeme odpověď „ne“ v případě, že benefit uvedený v příslušném řádku poskytovaný není. Druhý sloupec patří strojírně PŽ, s.r.o. a třetí sloupec patří Charitě Šternberk.

Benefit	Strojírna PŽ, s. r. o	Charita Šternberk
stravenky	ano	ne
občerstvení	ano	ano
nealkoholické nápoje	ano	ano
příspěvek na rekreaci	ne	ne
příspěvek na kulturu	ne	ne
příspěvek na sport	ne	ne
firemní rekreace	ne	ano
příspěvek na dopravu	ne	ne
ubytování	ne	ne
dovolená navíc	ne	ano
jazykové kurzy	od letošního roku ano	ano
možnost práce z domu	ne	ano
očkování	ne	ano
penzijní připojištění	ano	ne
životní pojištění	ne	ne
jiné pojištění	ne	ano
služební auto	ne	ne

<b>služební telefon</b>	ano	ano
<b>služební notebook</b>	ne	ne
<b>zvýhodněné půjčky</b>	ano	ne
<b>finanční odměny</b>	ano	ano
<b>dary k výročím</b>	ano	ne
<b>věcné dary</b>	ne	ano
<b>firemní večírky</b>	ano	ano
<b>veřejné ocenění</b>	ne	ano

Tabulka č. 5 Srovnání benefitů Strojírna PŽ s. r. o a Charity Šternberk

Z tabulky č. 5 vyplývá, že Strojírna PŽ, s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům 9 benefitů a od letošního roku bude poskytován další benefit a to jazykové kurzy. Charita Šternberk poskytuje svým zaměstnancům 13 benefitů, nabízí tedy o čtyři zaměstnanecké výhody více.

Porovnání některých ukazatelů o zaměstnaneckých a benefitech ve zkoumaných společnostech je zpracováno v následující tabulce

<b>ukazatele</b>	<b>Strojírna PŽ, s. r. o</b>	<b>Charita Šternberk</b>
<b>počet zaměstnanců</b>	27 kmenových + 7 agenturních zaměstnanců	20 + 5 pracovníků na DPČ
<b>počet zaměstnanců s VŠ a VOŠ</b>	3	8
<b>počet poskytovaných benefitů</b>	9 + 1 od letošního roku	13
<b>počet benefitů, které využívá více jak 50 % zaměstnanců</b>	6	9
<b>spokojenost s benefity</b>	75 %	50 %
<b>Zaměstnanci, kteří neznají hodnotu benefitů</b>	0 %	30 %

Tabulka č. 6 srovnání vybraných ukazatelů zaměstnaneckých benefitů

Porovnáme-li ukazatele uvedené v předchozí tabulce, zjistíme, že Strojírna PŽ, s.r.o.:

- má o 7 zaměstnanců více,
- poskytuje méně benefitů,
- zaměstnanci jsou s nimi spokojenější,



- vzdělanost pracovníků je sice nižší, ale všichni znají hodnotu benefitů, které dostávají.

V následující tabulce jsou uvedeny 3 nejhodnotnější benefity, které zkoumané organizace poskytují.

TOP BENEFITY	<b>Strojírna PŽ, s. r. o</b>	<b>Charita Šternberk</b>
1.	penzijní připojištění	finanční odměny
2.	stravenky	týden dovolené navíc
3.	zvýhodněné půjčky	2 denní relaxační pobyt

Tabulka č. 7: Top benefity

## 6.2 Shrnutí výsledků průzkumu

Průzkum provedený v soukromé firmě a neziskové organizaci poskytl zajímavé informace pro další zamyšlení. Dalo by se předpokládat, že neziskové organizace budou poskytovat méně a menší hodnotu zaměstnaneckých výhod, z důvodů menších finančních prostředků a faktem, že byly založené za jiným účelem než dosažení zisku. Na základě průzkumu však bylo zjištěno, že nezisková organizace poskytuje i více benefitů a některé i ve větším rozsahu než firma soukromého sektoru.

Podle dotazníkového šetření jsou spokojenější zaměstnanci soukromého subjektu, než zaměstnanci neziskové organizace. Protože ani jedna srovnávaná organizace neposkytuje výrazně horší zaměstnanecké výhody, je potřeba důvod pro nižší či vyšší spokojenost hledat v jiné oblasti. Srovnáme-li strukturu zaměstnanců z pohledu dosaženého vzdělání, zjistíme že, zaměstnanci soukromé firmy mají nižší vzdělání. Z toho lze vyvodit, že mohou mít menší nároky, cíle a jsou spokojenější s tím, co mají než zaměstnanci s vyšším vzděláním, kteří by chtěli pro svou spokojenost mnohem víc. Také je vhodné podotknout, že vyučení řemeslníci s praxí a zkušenostmi dosahují vysokého výdělku a poptávka po nich stoupá.

Za zmínku také stojí množství zaměstnanců, kteří nemají povědomí o hodnotě svých benefitů. Jedná se konkrétně o 30 % zaměstnanců neziskové organizace, kteří neznají hodnotu svých benefitů. Z toho můžeme vyvodit, že zaměstnanci, kteří nemají ponětí o hodnotě svých benefitů, nemohou být ani s nimi spokojeni. Naopak ti, kteří znají hodnotu svých benefitů, mohou lépe posoudit, zda s nimi jsou spokojeni či

nikoliv. Podle dotazníkového šetření zaměstnanci soukromé firmy tvrdí, že mají povědomí o hodnotě svých benefitů.

Všichni dotázaní zaměstnanci v obou organizacích se shodli na tom, že by upřednostňovali flexibilní systém odměňování. Shodují se i na tom, že finanční pobídky považují za nejlepší způsob motivace k lepším pracovním výsledkům. Motivaci prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů vnímá 75 % zaměstnanců soukromé firmy, kteří uvedli, že benefity považují za motivaci k lepším pracovním výsledkům. Kdežto ani jeden zaměstnanec neziskové organizace nepovažuje benefity za prostředek k dosažení lepších pracovních výsledků.

## **7 NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO OPTIMALIZACI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Poslední kapitola diplomové práce je zaměřena na vytvoření návrhu a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů v obou srovnávaných organizacích. Podle citace od Macháčka uvedené v teoretické části diplomové práce je optimální řešení poskytnout takové benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady a současně pro zaměstnance nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění a osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. Bohužel není prakticky možné zajistit u všech benefitů toto optimální řešení. Je-li však možnost takové řešení u některého benefitu najít, je modré ho využít a poskytnout ho jako návrh pro zlepšení.

### **7.1 Návrhy a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů u Strojírny PŽ, s. r. o.**

Strojírna PŽ, s. r. o. nabízí v současné době adekvátní zaměstnanecké benefity. Dotazníkové šetření potvrdilo většinovou spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity nejen konkrétní otázkou týkající se spokojenosti, ale i tím že největší zájem mají zaměstnanci o benefity, které již dostávají. Šetření také poskytlo podněty pro zlepšení. V následujících částech se zaměříme na doporučení a návrhy v několika oblastech zaměstnaneckých benefitů.

#### **7.1.1 Finanční odměny**

Dotazníkové šetření nám potvrdilo nekončící touhu lidí po penězích a téměř všichni zaměstnanci jsou za jedno v tom, že nejlepší motivace je prostřednictvím finančních odměn. Finanční odměny jsou bohužel jedním z nejvíce nákladných benefitů, jsou pravým opakem optimálního řešení z pohledu zaměstnance a jsou nákladné pro zaměstnavatele. Existuje způsob, jak za určitých podmínek dosáhnout minimalizace zdanění u zaměstnance a snížení nákladů pro zaměstnavatele. Konkrétně jde o využití výhod daňového osvobození příspěvků na životní pojištění od zaměstnavatele.

Víme, že zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci příspěvek na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření v úhrnu 30 000 Kč za rok a tento příspěvek není zahrnován

do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění a nestává se součástí základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň. Při splnění následujících podmínek je možné tento příspěvek převést na běžný účet či dále investovat:

První podmínka týkající se zaměstnance je **uzavřené kapitálové nebo investiční životní pojištění**, kdy pojistník musí být zároveň pojištěnou osobou. Druhá podmínka je **délka pojistné doby minimálně 5 let a konec pojištění nenastane dříve než v roce dovršení věku 60 let**. Z pojistného od zaměstnavatele může být hrazeno pouze pojištění rizika smrti a dožití nebo dožití, připojištění úrazová, invalidity, pracovní neschopnosti, denních dávek léčení úrazů apod. nelze hradit zaměstnavatelem.

Klasické kapitálové životní pojištění má vyšší nákladovost a provádění změn je komplikované a mnohdy nemožné. Také nelze z KŽP realizovat částečné odkupy. Dnešní „moderní“ investiční nebo flexibilní životní pojištění nabízí daleko více možností pro změny a nakládání s naspořenými prostředky.

Placení pojistného zaměstnavatelem může mít různé kombinace:

1. Zaměstnavatel hradí celé běžné pojistné a zaměstnanec neplatí nic.
2. Zaměstnavatel i zaměstnanec hradí část běžného pojistného.
3. Zaměstnavatel platí část nebo celé běžné pojistné a dále platí tzv. mimořádné pojistné.
4. Zaměstnanec platí celé běžné pojistné a zaměstnavatel platí jen mimořádné pojistné.

Čtvrtá kombinace se jeví jako nejvýhodnější. Dává zaměstnavateli možnost použití pojistného jako motivační nástroj. Nezavazuje ho k pravidelným platbám. Mimořádné pojistné nevstupuje do počátečních nákladových položek pojistky.

U mnohých pojišťoven jsou pojistky nastaveny tak, že umožňují inkaso mimořádného pojistného bez vstupních poplatků, spořicí efekt je nejvyšší (rezerva na stáří).

Lze nastavit pravidelný odkup také bez poplatků. Pokud se odkupují prostředky z pojistného hrazeného od zaměstnavatele, uplatňuje pojišťovna srážkovou daň ve výši 15%. Při žádosti u odkupu pojistného jsou peníze převedeny na běžný účet v rozmezí od 14 do 30 dnů.

Maximální využití příspěvku na životní pojištění, však znemožní poskytnout příspěvek na penzijní připojištění se státní podporou. Je možné však vytvořit i kombinaci těchto dvou příspěvků. Chtěl bych podotknout, že nenavrhuji, aby zaměstnavatel všem zaměstnancům, poskytl příspěvek ve výši 30 000 Kč, ale aby zvážil možnost využití tohoto doporučení podle zásluh a finančních možností.

Následujících 2 tabulky popisují příklad výpočtu celkového příjmu zaměstnance s měsíčním příjmem 20 000 Kč, kdy zaměstnavatel poskytne v prvním případě zaměstnanci mimořádnou finanční prémii 30 000 Kč. V druhém případě mu poskytne místo finanční prémie příspěvek na jeho kapitálové nebo investiční životní pojištění ve výši 30 000 Kč, které si zaměstnanec následně odkoupí.<sup>55</sup>

algoritmus výpočtu	výpočet	postup výpočtu
měsíční příjem:	20 000 Kč	
finanční odměna:	30 000 Kč	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>50 000 Kč</b>	20 000 + 30 000
pojistné zaměstnanec	5 550 Kč	11% z 50 000
pojistné zaměstnavatel	17 000 Kč	34% z 50 000
<b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>	<b>67 000 Kč</b>	50 000 * 1,34
měsíční záloha na daň	10 050 Kč	67 000 * 0,15
sleva za poplatníka	2 070 Kč	§ 35ba odst. (1) písm. a)
zálohová daň po slevě	7 980 Kč	10 050 - 2070
<b>CELKOVÝ ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>36 470 Kč</b>	50 000 - 5 550 - 7 980

Tabulka č. 8: výpočet celkového čistého příjmu při finanční odměně

Rozhodne-li se zaměstnavatel poskytnout finanční odměnu zaměstnanci 30 000 Kč, vynaloží dalších 10 200 Kč<sup>56</sup> na pojistném a celkové náklady na finanční odměnu budou ve výši 40 200 Kč. Celé výše nákladu je daňově uznatelná. Z pohledu zaměstnance dojde k navýšení zálohové daně o 6 030 Kč a k navýšení pojistného hrazené zaměstnancem o 3 350 Kč, celkem to činí 9 380 Kč. Z 30 000 Kč odměny mu bude vyplaceno 20 620 Kč.

<sup>55</sup> Příklad je určený pro zaměstnance, který podepsal prohlášení o dani, nevyužívá žádné daňové zvýhodnění (dětí, manželka) a nevstoupil do II. pilíře, jeho pojistné na sociálním pojištění činí 6,5 %

<sup>56</sup> (30 000 \* 0,34)

Následující tabulka obsahuje postup výpočtu celkového čistého příjmu zaměstnance s odměnou prostřednictvím příspěvku na kapitálové nebo investiční životní pojištění (KIZP) a jeho následným odkupem.

algoritmus výpočtu	výpočet	postup výpočtu
měsíční příjem:	20 000 Kč	
příspěvek na KIZP	30 000 Kč	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>20 000 Kč</b>	
pojistné zaměstnanec	2 200 Kč	11% z 20 000
pojistné zaměstnavatel	6 800 Kč	34% z 20 000
<b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>	<b>26 800 Kč</b>	<b>20 000 + 34 % z 20 000</b>
měsíční záloha na daň	4 020 Kč	15 % z 26 800
sleva za poplatníka	2 070 Kč	§ 35ba odst. (1) písm. a)
zálohová daň po slevě	1 950 Kč	4 020 - 2 070
<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>15 850 Kč</b>	
srážková daň při odkupu	4 500 Kč	15 % z 30 000
<b>CELKOVÝ ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>41 350 Kč</b>	<b>(20 000 - 2 200 - 1 950) + (30 000 - 4 500)</b>

Tabulka č. 9: výpočet celkového čistého příjmu při použití mimořádného příspěvku na životní pojištění a jeho odkupu

Poskytne-li zaměstnavatel finanční odměnu formou příspěvku na kapitálové nebo investiční životní pojištění budou jeho náklady ve výši 30 000 Kč, tedy ve výši odměny a budou daňově uznatelné. Zaměstnanec z finanční odměny formou mimořádného příspěvku na kapitálové nebo investiční životní pojištění zaplatí při odkupu srážkovou daň 4 500 Kč. Z příspěvku 30 000 Kč mu bude připsáno na účet 25 500 Kč.

V následující tabulce budou sečteny úspory tohoto řešení.

úspora zaměstnavatele	10 200 Kč
úspora zaměstnance	4 880 Kč
<b>úspora celkem</b>	<b>15 080 Kč</b>

Tabulka č. 10: úspora řešení

Při poskytnutí mimořádného příspěvku na kapitálové nebo investiční životní pojištění 30 000 Kč dojde k úspoře u zaměstnance i zaměstnavatele v celkové výši 15 080 Kč, to je v relativní hodnotě 50,27 %.

V současné době zaměstnavatel vyplácí finanční odměny jednou za rok. V případě příznivé ekonomické situace a dobrého výkonu zaměstnance navrhuji, aby finanční odměny v jakékoliv podobě byly vypláceny **kvartálně nebo alespoň pololetně**. Tímto krokem udrží zaměstnavatel motivované zaměstnance po celý rok.

### **7.1.2 Penzijní připojištění**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění. S tímto benefitem rovněž souhlasím, doporučuji ho zachovat a v případě využití finančních odměn prostřednictvím příspěvku na kapitálové nebo investiční životní pojištění pozměnit jeho výši. Celkově může zaměstnavatel za výhodných podmínek získat 30 000 Kč. V případě poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem 500 Kč za měsíc, zůstane k dispozici na finanční odměny prostřednictvím kapitálového nebo investičního životního pojištění 24 000 za rok.

### **7.1.3 Příspěvky na rekreaci, sport a kulturu**

Zaměstnanci vyjádřili zájem o získání příspěvků na rekreaci sport a kulturu. Zaměstnavatel však tyto příspěvky při osobním rozhovoru odmítl v budoucnu poskytovat.

## **7.2 Návrhy a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů v organizaci Charita Šternberk**

Charita Šternberk nabízí svým zaměstnancům dobře propracovaný systém zaměstnaneckých benefitů. Tento systém osahuje nealkoholické nápoje, týden dovolené navíc, jazykové kurzy, očkování, služební telefony, finanční odměny, věcné dary, relaxační pobyt, firemní večírek, možnost práce z domu, příspěvek na pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli a vyhlášení pracovníka roku.

Při návrhu optimalizace a doporučení zaměstnaneckých benefitů v neziskové organizaci Charita Šternberk musím brát v potaz, že je financována prostřednictvím dotací, příspěvků, sponzorských darů a sbírek. Dotace mají vždy podmínku účelovosti použití. To znamená, že z dotací nemůže Charita Šternberk svým zaměstnancům poskytovat stravenky, příspěvky na životní pojištění či penzijní připojištění a další příspěvky. Z dotací lze poskytnout finanční odměny, neboť ty se stávají součástí mzdy. To znamená, že nelze využít návrh úspory finančních odměn poskytnuté pomocí příspěvku na kapitálové nebo investiční životní pojištění. Další podmínkou státních dotací je, že mzdy zaměstnanců Charity Šternberk musí být srovnatelné s platy zaměstnanců státní správy, které poskytují sociální služby

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že polovina zaměstnanců není spokojena s nabídkou benefitů a překvapivě nejvíce touží po stravenkách. U dalších benefitů byl projevěn vždy zájem zaměstnanců nižší jak 50 %.

Návrhy a doporučení pro optimalizaci benefitů budou zaměřeny na méně nenáročná hmotná opatření. Nepovažuji za vhodné navrhovat optimalizaci postavenou na imaginárním předpokladu získání bohatého sponzora, který by poskytl tak významné finanční prostředky. V případě že by organizace získala více finančních prostředků, pravděpodobně by je využila k navýšení mezd zaměstnancům a k rozvoji sociálních služeb např. na zlepšení vybavení vozového parku.

Předpokládá se, že příjmová stránka rozpočtu se nebude navyšovat, neboť podpora státu, kraje, měst a obcí se pohybuje několik let na zhruba stejné úrovni. Mezi tím náklady na provoz a mzdy zaměstnanců se navyšují. Doporučuji se zaměřit na podrobnou analýzu jednotlivých nákladů rozpočtu a hledat úspory. Např. vozový park



Charity Šternberk je tvořen 8 auty. Jeden osobní automobil zakoupený v lednu 2014 je přebudován na LPG. V následující tabulce vypočítána úspora nákladů při použití LPG místo benzínu. Ročně Charitní auta najezdí přibližně 60 480 km.

spotřeba benzínu na 10 km	8 l
cena benzínu	36,90 Kč
cena benzínu na 100 km	295,20 Kč
spotřeba plynu na 100 km	9,60 l
cena plynu za dm <sup>3</sup>	16,70 Kč
cena plynu na 100 km	158,40 Kč
cenová úspora na 100 km	136,80 Kč
počet ujetých km za měsíc	5 040 Kč
<b>roční úspora</b>	<b>82 737 Kč</b>
<b>úspora silniční daně</b>	<b>19 200 Kč</b>
<b>celková úspora</b>	<b>101 937 Kč</b>

Tabulka č. 11: úspora nákladů při LPG zdroj: AUTA-LPG.CZ<sup>57</sup>

Z výše uvedené tabulky může organizace získat 101 937 Kč. Podle dotazníkového šetření má 80 % zaměstnanců zájem o stravenky, to je v absolutní výši 16 zaměstnanců. Rozhodne-li se organizace celou výši úspor vynaložit na stravenky o nominální hodnotě 60 Kč těmto zaměstnancům, výše jejího příspěvku bude 46,98 % nominální hodnoty stravenky.<sup>58</sup>

Pro zaměstnavatele budou výdaje na stravenky daňově účinným nákladem. Zaměstnancům nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním zabezpečení a jsou osvobozeni od daně ze závislé činnosti.

<sup>57</sup> Auta-lpg [auta-lpg.cz](http://auta-lpg.cz) [online]. 2013 [cit. 2013-05-12] Dostupné z: <http://www.auta-lpg.cz/Kalkulator-uspory/>

<sup>58</sup> Postup výpočtu:

V roce 2014 je 252 pracovních dnů, snížíme-li tyto dny o 25 dnů dovolené a 1 den ředitelského volna získáme 226 dnů.

Celou výši úspory vydělíme počtem zaměstnanců, kteří mají zájem o benefity:  $101\,937 \div 16 = 6\,371$

Tuto hodnotu vydělíme počtem pracovních dnů  $6371 \div 226 = 28,19$  Kč na 1 zaměstnance za den.

Výslednou hodnotu vydělíme nominální hodnotou stravenky a vynásobíme 100:  $\frac{28,19}{60} \times 100 = 46,98 \%$

## 8 ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo zhodnotit poskytování zaměstnaneckých benefitů v ziskovém a neziskovém sektoru a porovnat je z pohledu poskytování benefitů. Dílčím cílem bylo vypracování návrhu a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů v komparovaných organizacích.

V práci byly použity metody deskripce zaměstnaneckých benefitů, analýzy při průzkumu zaměstnaneckých benefitů v ziskovém a neziskovém sektoru a komparace poskytování benefitů v těchto organizacích.

Teoretická část byla zpracována na základě prostudované literatury, týkající se zaměstnaneckých benefitů a rozdělena na dvě části. V první části byla věnována pozornost významu zaměstnaneckých benefitů, motivačním nástrojům a poté se zaměřila na legislativu, upravující benefity. Druhá část podrobně popsala jednotlivé benefity a objasnila jejich dopad na sociální a zdravotní pojištění, na daň z příjmů ze závislé činnosti a z pohledu zaměstnavatele na daňovou účinnost jeho výdajů na poskytované benefity.

V praktické části byly charakterizovány obě srovnávané organizace a jejich činnosti. Na základě osobního pohovoru s jednatelem společnosti Strojírny PŽ, s. r. o. a s ředitelkou Charity Šternberk byly popsány jednotlivé benefity. Zpracování dotazníkového šetření zaměstnanců těchto organizací zajistilo další informace potřebné pro vyhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v ziskovém a neziskovém sektoru.

Srovnání obou organizací poskytlo zajímavé informace o tom, že nezisková organizace může poskytovat více benefitů než podnikatelský subjekt. Větší množství poskytovaných benefitů způsobuje, že někteří zaměstnanci přestanou vnímat hodnotu těchto benefitů, což je může vést k nespokojenosti.

Při zpracování návrhu na vylepšení a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů ve Strojárně PŽ, s. r. o. jsem vycházel z informací zaměstnavatele, že nebude zvyšovat náklady na další zaměstnanecké benefity. Využil jsem tedy znalostí o kapitálovém nebo investičním životním pojištění a navrhl jsem způsob, který umožní poskytnout zaměstnanci prostřednictvím příspěvků na toto pojištění zajímavou odměnu, která podléhá jen minimálnímu zdanění proti finanční odměně.

V případě zpracování návrhu a doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů v neziskové organizaci Charita Šternberk, byla situace komplikovanější. Účelovost dotací nepovoluje organizaci poskytnout zaměstnancům benefity podle libosti. Pro jejich poskytnutí musí získat finanční prostředky od sponzorů nebo zajistit úsporu nákladů. Můj návrh spočívá ve významné úspoře nákladů za pohonné hmoty využitím LPG místo benzínu. Uspořené finanční prostředky může organizace poskytnout např. na stravenky pro zaměstnance. Nevýhodou tohoto návrhu je, že není možné ho začít používat okamžitě. Při zavedení tohoto návrhu je nutné počítat s tím, že jeho zavedení potřebuje delší časový úsek. Převod na LPG vyžaduje náklady přibližně 20 000 Kč.<sup>59</sup> V lednu pořízené auto bylo přebudováno na LPG a organizace plánuje získat za tímto účelem sponzorský dar. Lze předpokládat, že by část nákladu mohla získat pomocí sponzorských darů, z příspěvků od města, z benefičních koncertů a sbírek letošního roku.

---

<sup>59</sup> Podle faktury v lednu 2014

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Knižní publikace

- 1) ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, a. s., 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
- 2) ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- 3) KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2005. 367 s. ISBN 80-7261-033-3
- 4) MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck 2012 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1
- 5) MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters ČR 2013 198s ISBN 978-80-7478-000-4
- 6) PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011* Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0
- 7) PLAMNEK, J., *Tajemství motivace*, 2. vyd. Praha: Grada, 2010, 128 s. ISBN 978-80-247-1917-7

## Doktorská konference

- 8) KLUPÁKOVÁ, H. Motivační nástroje. In: *Think Together 2011: Doktorská konference, 7. února 2011*[online]. Praha. s 74 – 80 [cit. 2013-02-11] ISBN 978-80-213-2169-4 Dostupná z: [http://tt.pef.czu.cz/Files/1\\_printVersion\\_14.pdf](http://tt.pef.czu.cz/Files/1_printVersion_14.pdf)

## Zákony a vyhlášky

- 9) Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- 10) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 500/2012 Sb.,
- 11) Zákon č. 500/2012 Sb., o změně daňových, pojistných a dalších zákonů, v souvislosti se snižováním schodků veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů,
- 12) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- 13) Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,

- 14) Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů,

### **Internetové portály**

- 15) Společnost Edenred CZ, s. r. o. [online] [cit. 2013-05-12] dostupné z:  
<<http://www.edenred.cz/zamestnanecke-benefity/benefits-portal.aspx>>
- 16) Společnost Sodexo Pass ČR a. s. [online] [cit. 2013-04-12] dostupné z:  
<<http://cz.benefity.sodexo.com/benefity/poukazky-pro-volny>>
- 17) [finance.cz](http://www.finance.cz) *Státní příspěvek penzijního spoření* [online] [cit. 2014-01-03] dostupné z:  
<http://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisteni/abeceda-penzijniho-pripojisteni/statni-prispevek-penzijniho-pripojisteni/>
- 18) Charita Šternberk. [online]. 2014 [cit. 2014-07-01]. Dostupné z:  
<http://www.sternberk.caritas.cz/>
- 19) Strojírna PŽ, s. r. o.. [online]. 2014 [cit. 2014-07-01]. Dostupné z:  
<http://www.strojirnapz.cz/>
- 20) Auta-lpg *auta-lpg.cz* [online]. 2013 [cit. 2013-05-12] Dostupné z: <http://www.auta-lpg.cz/Kalkulator-uspory-/>

## SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Procentuální vyhodnocení – pohlaví .....	53
Graf č. 2: Procentuální vyhodnocení – věková struktura zaměstnanců .....	54
Graf č. 3: Procentuální vyhodnocení – délka zaměstnání ve společnosti .....	55
Graf č. 4: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle pracovního zařazení .....	55
Graf č. 5: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	56
Graf č. 6: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s množstvím hodin odpracovaných za týden .....	56
Graf č. 7: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s výší platu .....	57
Graf č. 8: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech.....	58
Graf č. 9: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů .....	59
Graf č. 10: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o hodnotě benefitů .....	59
Graf č. 11: Procentuální vyhodnocení – upřednostňovaný systém odměňování.....	59
Graf č. 12: Procentuální vyhodnocení – výběr benefitů dle vlastní volby .....	61
Graf č. 13: Procentuální vyhodnocení – motivace k lepšímu pracovnímu výkonu.....	62
graf č. 14: Procentuální vyhodnocení – pohlaví .....	68
Graf č. 15: Procentuální vyhodnocení – věková struktura zaměstnanců .....	69
Graf č. 16: Procentuální vyhodnocení – délka zaměstnání ve společnosti .....	70
Graf č. 17: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle pracovního zařazení .....	70
Graf č. 18: Procentuální vyhodnocení – struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	71
Graf č. 19: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s množstvím hodin odpracovaných za týden .....	72
Graf č. 20: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s výší platu .....	72
Graf č. 21: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech.....	74

Graf č. 22: Procentuální vyhodnocení – spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů .....	75
Graf č. 23: Procentuální vyhodnocení – povědomí zaměstnanců o hodnotě benefitů...	75
Graf č. 24: Procentuální vyhodnocení – upřednostňovaný systém odměňování .....	76
Graf č. 25: Procentuální vyhodnocení – výběr benefitů dle vlastní volby .....	77
Graf č. 26: Procentuální vyhodnocení – motivace k lepšímu pracovnímu výkonu .....	78

## SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: výše státního měsíčního příspěvku v roce 2012 a 2013.....	33
tabulka č. 2: Daňově výhodně benefity zaměstnance a výše jejich limitu .....	46– 47
tabulka č. 3: benefity podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti .....	47
tabulka č. 4: daňově účinné benefity zaměstnavatele .....	48
Tabulka č. 5 Srovnání benefitů Strojírna PŽ s. r. o a Charity Šternberk .....	79 – 80
Tabulka č. 6 srovnání vybraných ukazatelů zaměstnaneckých benefitů .....	80
Tabulka č. 7: Top benefity .....	81
Tabulka č. 8: výpočet celkového čistého příjmu při finanční odměně .....	85
Tabulka č. 9: výpočet celkového čistého příjmu při použití mimořádného příspěvku na životní pojištění a jeho odkupu .....	86
Tabulka č. 10: úspora řešení .....	86
Tabulka č. 11: úspora nákladů při LPG .....	89

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník
------------------------

Příloha č. 1 – Dotazník

Dotazník – zaměstnanecké benefity

Dobrý den,

jsem student 5. ročníku Fakulty podnikatelské Vysokého učení technického v Brně a chtěl bych Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit jako podklad k vypracování mé diplomové práce na téma Zaměstnanecké benefity. Dotazník je anonymní a za jeho vyplnění Vám předem děkuji.

Bc. Miroslav Vyvozil

1) Jaké je Vaše pohlaví?

☐ muž      ☐ žena

2) V jakém věkovém pásmu se nacházíte?

☐ do 20 let  
☐ 21 – 30 let  
☐ 31 – 40 let  
☐ 41 – 50 let  
☐ 51 – 60 let  
☐ 60 let a více

3) Jak dlouho u společnosti pracujete?

☐ do 1 roku  
☐ 1 – 2 roky  
☐ 2 – 5 let  
☐ 5 – 10 let  
☐ 10 – 15 let  
☐ 15 let a více

4) Jaké je Vaše pracovní zařazení?

☐ dělnické  
☐ technické  
☐ administrativní  
☐ manažerské  
☐ jiné:

5) Vaše nejvyšší dosažení vzdělání?

☐ základní  
☐ vyučen/a  
☐ středoškolské s maturitou  
☐ vyšší odborná škola  
☐ vysokoškolské

6) Jste spokojen/a s tím, kolik hodin týdně pracujete?

☐ určitě ano      ☐ spíše ne  
☐ spíše ano      ☐ určitě ne

7) Odpovídá Vaše platové ohodnocení práci, kterou vykonáváte?

☐ určitě ano      ☐ spíše ne  
☐ spíše ano      ☐ určitě ne

8) Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje?



- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> stravenky                  | <input type="checkbox"/> ubytování                 | <input type="checkbox"/> životní pojištění |
| <input type="checkbox"/> občerstvení                | <input checked="" type="checkbox"/> dovolená navíc | <input type="checkbox"/> služební auto     |
| <input type="checkbox"/> nealkoholické nápoje       | <input type="checkbox"/> jazykové kurzy            | <input type="checkbox"/> služební telefon  |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na rekreaci      | <input type="checkbox"/> možnost práce z domu      | <input type="checkbox"/> služební notebook |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na kulturní akce | <input type="checkbox"/> flexibilní pracovní doba  | <input type="checkbox"/> zvýhodněné půjčky |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na sport         | <input type="checkbox"/> očkování                  | <input type="checkbox"/> finanční odměny   |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na dopravu       | <input type="checkbox"/> penzijní připojištění     | <input type="checkbox"/> dary k výročím    |
| <input type="checkbox"/> jiné:.....                 |  |  |

9) Jste spokojen s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

- |                                     |                                    |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> určitě ano | <input type="checkbox"/> spíše ne  |
| <input type="checkbox"/> spíše ano  | <input type="checkbox"/> určitě ne |

10) Víte, jakou hodnotu mají Vaše benefity?

- |                                  |                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ano vím | <input type="checkbox"/> ne nevím |
|----------------------------------|-----------------------------------|

11) Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dali přednost?

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> fixnímu odměňování (zaměstnavatel Vám nabídne určité druhy benefitů)              |
| <input type="checkbox"/> flexibilnímu odměňování (sami si můžete vybrat z určitého balíčku podle benefitů) |

12) O které benefity byste měl zájem?

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> stravenky                  | <input type="checkbox"/> ubytování                | <input type="checkbox"/> životní pojištění |
| <input type="checkbox"/> občerstvení                | <input type="checkbox"/> dovolená navíc           | <input type="checkbox"/> služební auto     |
| <input type="checkbox"/> nealkoholické nápoje       | <input type="checkbox"/> jazykové kurzy           | <input type="checkbox"/> služební telefon  |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na rekreaci      | <input type="checkbox"/> možnost práce z domu     | <input type="checkbox"/> služební notebook |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na kulturní akce | <input type="checkbox"/> flexibilní pracovní doba | <input type="checkbox"/> zvýhodněné půjčky |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na sport         | <input type="checkbox"/> očkování                 | <input type="checkbox"/> finanční odměny   |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na dopravu       | <input type="checkbox"/> penzijní připojištění    | <input type="checkbox"/> dary k výročím    |
| <input type="checkbox"/> jiné:.....                 |   |  |

13) Co Vás více motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> finanční odměna                      |
| <input type="checkbox"/> zaměstnanecké benefity               |
| <input type="checkbox"/> jiné ohodnocení (uved'te jaké):..... |